

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Analýza mzdového systému společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.

Analysis of the Company's Payroll System of Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.

Student: Vladimíra Polomská

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pšenková Yveta, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Vladimíra Polomská**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Specializace:

02 Účetnictví a daně

Téma:

**Analýza mzdového systému společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.**  
**Analysis of the Company's Payroll System of Slévárna Dolní Benešov,**  
**s.r.o.**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Motivace zaměstnanců v systému odměňování
  3. Charakteristika společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.
  4. Mzdový systém společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní* 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy* 2012. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0.
- VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví* 2012. 15. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 446 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

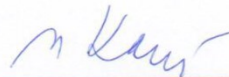
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

#### Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Analýza mzdového systému společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.** zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Hlučíně dne 3.5.2013



vlastnoruční podpis autora

## Obsah

### Prohlášení

1	Úvod.....	5
2	Motivace zaměstnanců v systému odměňování .....	6
2.1	Vymezení základní pojmů.....	7
2.1.1	Mzda .....	8
2.1.2	Příplatky ke mzdě .....	15
2.1.3	Odměny a prémie.....	19
2.1.4	Náhrada mzdy .....	20
2.1.5	Srážky ze mzdy .....	25
2.1.6	Zaměstnanecké výhody .....	29
3	Charakteristika společnosti .....	33
3.1	Struktura pracovníků .....	34
4	Mzdový systém společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o .....	36
4.1	Řídící předpisy a vnitřní směrnice .....	37
4.1.1	Organizační řád společnosti.....	37
4.1.2	Rozhodnutí ředitele č. 8/2013 – Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců ..	46
4.1.3	Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. ....	54
4.2	Rozbor mzdového systému společnosti .....	55
4.2.1	Středisko THP pracovníků.....	55
4.2.2	Pracovník střediska Tavírna – slévárenský dělník – tavič .....	57
4.2.3	Pracovník střediska Jádrovna – slévárenský dělník - jádrař .....	58
4.2.4	Pracovník střediska Slévárna – slévač .....	61
4.2.5	Pracovník střediska Slévárna – vyvalovač.....	62
4.2.6	Pracovník střediska Slévárna – slévárenský dělník .....	63

4.2.7	Pracovník střediska cídírna – slévárenský dělník .....	65
4.2.8	Pracovník střediska modelárna – modelář, truhlář .....	66
4.2.9	Pracovník střediska údržba – slévárenský dělník .....	67
5	Závěr .....	69
Seznam použité literatury .....		72
Seznam tabulek .....		75
Seznam zkratek .....		76
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce		
Seznam příloh		
Přílohy		

# 1 Úvod

Půda, práce a kapitál patří mezi výrobní faktory, což jsou zdroje, které jsou využívány k výrobě statků. Práce je vědomá lidská činnost vynakládaná s určitým cílem. Nositelem práce je člověk, který vstupuje na trh tím, že nabízí svoji pracovní sílu, konáním práce přináší určitou oběť a očekává za ni adekvátní odměnu. Vzhledem k tomuto se jedná o tematiku závažnou, neboť se dotýká mzdy či platu zaměstnance, což představuje hlavní, v mnoha případech jediný zdroj jeho příjmu. Z tohoto důvodu je snahou jednotlivce pobírat za práci odměnu v maximální výši. Na druhé straně trhu práce vystupuje zaměstnavatel, který práci poptává a snaží se o to, aby vyplacená mzda či plat byly co nejnižší. Důvodem je skutečnost, že výše vyplacených mezd je součástí osobních nákladů podniku, které snižují jeho hospodářský výsledek (zisk).

Zaměstnanec musí být zaměstnavatelem veden tak, aby odváděl svou práci řádně, kvalitně, zodpovědně a co s nejvyšším výkonem. Na druhé straně je v zájmu zaměstnavatele, aby zaměstnanci pro výkon práce vytvořil adekvátní pracovní podmínky.

Hlavním stimulem pro zaměstnance je odměna za vykonanou práci, kterou zaměstnavatelé poskytují v peněžní formě a dále mohou být zaměstnancům poskytnuty nejrůznější zaměstnanecké benefity.

Předkládaná bakalářská práce si klade za cíl analyzovat systém odměňování ve slévárenské společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.

V následujícím textu budou řešeny konkrétní témata. Nejprve bude vymezeno téma motivace zaměstnanců v systému odměňování, následně budou vymezeny obecné pojmy související se systémem odměňování. Jedná se především o rozlišení pojmů mzda a plat, které bývají veřejností často zaměňovány. Dále bude práce věnována pojmům, jako jsou příplatky ke mzdě, odměny a prémie, náhrady mzdy, srážky ze mzdy. Nedílnou součástí této kapitoly bude také téma zaměstnaneckých výhod.

Další částí bakalářské práce bude stručná charakteristika společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. Důležitost této kapitoly spatřuji ve skutečnosti, že je zde nastíněn výrobní program slévárenské společnosti, který v důsledku ruční výroby nemalou mírou ovlivňuje systém odměňování zaměstnanců. Konkrétní systém odměňování zaměstnanců bude podrobně

rozpracován v následující kapitole. V poslední kapitole bude vyhodnocen mzdový systém slévárenské společnosti.

Práce vychází z právního stavu ke dni 1.1.2013 a využívá metodu analýzy, syntézy a komparace.

## 2 Motivace zaměstnanců v systému odměňování

„Motivovat mohou již samy úlohy či úkoly, motivovat mohou i důsledky jejich splnění či nesplnění.“<sup>1</sup> Armstrong<sup>2</sup> definuje motiv jako: „*důvod něco dělat – dát se určitým směrem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že jejich kroky, jejich činnost pravděpodobně povede k dosažení cíle – hodnotné odměny, uspokojující jejich konkrétní potřeby. Dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíli, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají dosažení těchto cílů*“.

Obecně můžeme soudit, že motivem je vnitřní přesvědčení člověka k uspokojení jeho potřeb (ve spojení s problematikou pracovní motivace se může jednat např. o potřebu jednotlivce získat zaměstnání k zajištění peněžních prostředků z tohoto zaměstnání plynoucí).

Mezi nejznámější motivační teorii řadíme teorii Abrahama Maslowa, podle kterého je rozbor motivace, resp. motivačních procesů důležitou podmínkou pro přesnou kvalifikaci potřeb člověka. Z rozboru motivačních procesů můžeme dále odvodit i jejich hierarchii–viz. Obr. 2.1

Z níže uvedeného obrázku lze vyvodit nutnost uspokojovat potřeby od nejnutnějších fyziologických, postupně směrem nahoru až k potřebě seberealizace. Vzhledem ke skutečnosti, že fyziologické (primární) potřeby lze uspokojit alespoň s minimálním

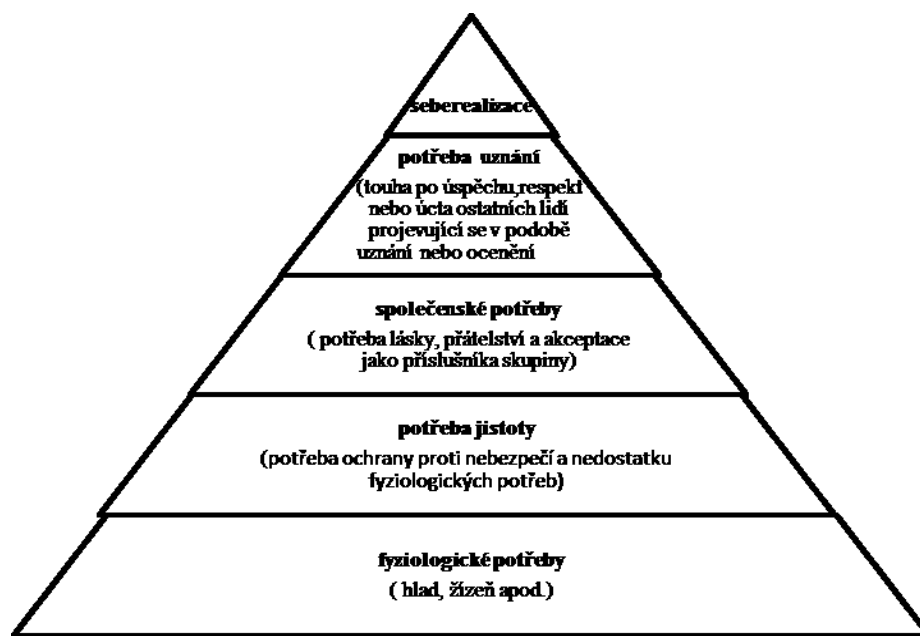
---

<sup>1</sup>PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem*. Praktický atlas managementu. 4. přeprac. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. Str. 70

<sup>2</sup>ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Přel. J. Koubek. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. Str. 109

množstvím peněžních prostředků, lze konstatovat, že pracovní proces je jedním ze základních motivů v individuální motivační struktuře jedince. Dále lze říci, že výše získané odměny za práci ovlivňuje životní úroveň člověka a vede k uspokojení potřeb primárních a následně také potřeb sekundárních.

Obr.2.1 Maslowova hierarchie potřeb



Zdroj: BLAŽEK, L. 2011. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada Publishing, 2011. Str. 161, vlastní zpracování

Z hlediska pohledu motivace v systému odměňování je nutno brát v úvahu také motivaci ze strany podniku, jako zaměstnavatele. V zájmu zaměstnavatele je, aby zaměstnanci odváděli svou práci řádně, kvalitně a s vysokou výkonností. Z tohoto důvodu je potřebné, aby byli zaměstnanci zaměstnavatelem motivováni, ať už formou prémiového ocenění, uznání a v neposlední řadě možností kariérního růstu.

## 2.1 Vymezení základní pojmů

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanoveným zákoníkem práce. Můžeme na ni nahlížet jako na obchodní vztah mezi zaměstnancem, který poskytuje služby – nabízí a produkuje svou práci a zaměstnavatelem,



který tyto služby (práci) nakupuje. Mzda bývá jedním z největších motivů, pro který jedinec vstupuje do pracovního poměru. Ve většině případů se jedná také o jeho hlavní či jediný příjem.

### 2.1.1 Mzda

Vymezení pojmu mzda, plat nebo odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr<sup>3</sup> je upravena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP), který byl ke dni 1.1.2012 novelizován zákonem č. 365/2011 Sb.<sup>4</sup>

Pojem mzda je upraven v § 109 ZP. Zákon vychází z ústavní listy Základních práv a svobod, v níž je zakotveno základní právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. Mzdou je chápáno peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Velmi důležitým je zde pojem vykonaná práce. V případě, že práci nekoná, přísluší zaměstnanci obvykle náhrada mzdy, dávky nemocenského pojištění nebo mu nepřísluší žádná náhrada (např. při neomluvené absenci, neplaceném volnu). Blíže o náhradách mzdy bude pojednáno v oddílu 2.1.4.

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. ZP nestanoví přesnou formu sjednání mzdy, proto je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude mzda sjednána v pracovní smlouvě, mzdovém výměru, kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Za součást mzdy je nutno považovat také doplatky do mzdy (při převedení na jinou práci) a příplatky ke mzdě, o kterých bude pojednáno v oddílu 2.1.2 této práce.

Dále za mzdu nejsou považovány peněžní či nepeněžní další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, a to např. cestovní náhrady, odstupné při ukončení pracovního

---

<sup>3</sup> Odměnou z dohod konaných mimo pracovní poměr rozumíme odměnu sjednanou a plynoucí z písemně uzavřené Dohody o provedení práce či Dohody o pracovní činnosti.

<sup>4</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, In. *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128., s. 4577-4605. ISSN 1211-1244 Dostupný také z : [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=365/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=365/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

poměru, odměny při životních a pracovních jubileích, náhrady za použití vlastního náradí.

#### **a) Naturální mzda**

Naturální mzdu (dle § 119 ZP) lze poskytovat jen se souhlasem zaměstnance, zaměstnavatel je však povinen vyplatit část mzdy v penězích, a to nejméně ve výši minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako naturální mzdu lze poskytovat výrobky, výkony, práce nebo služby, jejich výše je vyjádřena v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, za kterou zaměstnavatel účtuje srovnatelné výroby, výkony, práce či služby odběratelům nebo v ceně obvyklé. Naturální mzda je součástí hrubé mzdy zaměstnance a zahrnuje se rovněž do vyměřovacího základu pro výpočet a odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

#### **b) Minimální mzda**

Pojem minimální mzda byl v České republice zaveden v roce 1991, smyslem jeho zavedení je ochrana jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Zaměstnanci má zajistit, aby jeho příjmy za vykonanou práci neklesly pod sociálně přijatelnou úroveň a zároveň má zaměstnance motivovat k vyhledávání práce místo příjmu sociálních dávek. Přehled výše minimální mzdy od r. 1991 –viz. Tab. 2.1.

Tab. 2.1. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

<b>Období</b>	<b>Min. měsíční mzda</b>	<b>Min. hodinová mzda</b>
únor 1991	2 000 Kč	10,80 Kč
leden 1992	2 200 Kč	12,00 Kč
leden 1996	2 500 Kč	13,60 Kč
leden 1998	2 650 Kč	14,80 Kč
leden 1999	3 250 Kč	18,00 Kč
červenec 1999	3 600 Kč	20,00 Kč
leden 2000	4 000 Kč	22,30 Kč
červenec 2000	4 500 Kč	25,00 Kč
leden 2001	5 000 Kč	30,00 Kč
leden 2002	5 700 Kč	33,90 Kč
leden 2003	6 200 Kč	36,90 Kč
leden 2004	6 700 Kč	39,60 Kč
leden 2005	7 185 Kč	42,50 Kč

leden 2006	7 570 Kč	44,70 Kč
červenec 2006	7 955 Kč	48,10 Kč
leden 2007	8 000 Kč	48,10 Kč

*Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 [online] . MPSV [10.7.2010]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871> , vlastní zpracování*

Dle § 111 ZP je minimální mzda definována jako nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu<sup>5</sup>.

ZP zaručuje zaměstnancům všech zaměstnavatelů, aby bez ohledu na způsob jejich hospodaření, bez ohledu na formu pracovně právního vztahu, ve kterém konají pro zaměstnavatele práci a bez ohledu na výkonnostní či jiná kritéria hodnocení výsledků své práce obdrželi mzdu (plat, odměnu z dohody) alespoň ve výši minimální mzdy. Do mzdy (platu) se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli<sup>6</sup>.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy. Při odměňování platem se doplatek do minimální měsíční mzdy poskytuje vždy, při odměňování mzdou je doplatek poskytován jen tehdy, je-li to sjednáno, stanoveno nebo předem určeno, u odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pro doplatek použije minimální hodinová mzda.<sup>7</sup>

### **c) Zaručená mzda**

Novelizací ZP s účinností od 1.1.2012 byl zaveden pojem zaručená mzda, kterou je mzda nebo plat, které dosáhl výkonem práce. V souvislosti s pojmem zaručená mzda má ale mnohem větší význam pojem nejnižší úroveň zaručené mzdy. Stanovená nejnižší úroveň

---

<sup>5</sup>VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0. s. 249.

<sup>6</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 168

<sup>7</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4. Str. 97

zaručené mzdy ochraňuje zaměstnance zaměstnavatele poskytujících za práci mzdu, u nichž neprobíhá kolektivní vyjednávání, a nebo sice probíhá, ale kolektivní smlouva není uzavřena nebo neobsahuje ujednání o mzdách. Shodnou ochranu poskytují stanové nejnižší úrovně zaručené mzdy i zaměstnancům v oblasti veřejných služeb a správy, pro něž je prostor pro kolektivní vyjednávání o platech výrazně omezen a jimž určuje plat zaměstnavatel zpravidla jednostranným opatřením.<sup>8</sup>

Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb.<sup>9</sup> Jde o posoupnost sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy odstupňovaných v 8 skupinách podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce – viz. Tab.2.2.

Stejně jako je tomu v případě minimální mzdy, se pro účely stanovení zaručené mzdy do mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Tab. 2.2. Sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	40	38,75	37,5	v Kč za měsíc
	hodin týdně v Kč za hodinu			
1	48,10	49,60	51,30	8 000
2	53,10	54,80	56,60	8 900
3	58,60	60,50	62,50	9 800
4	64,70	66,80	69,00	10 800
5	71,50	73,80	76,20	12 000
6	78,90	81,40	84,10	13 200
7	87,10	89,90	92,80	14 600
8	96,20	99,30	105,50	16 100

Zdroj: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., vlastní zpracování

Ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním formou nejnižší zaručené mzdy se, na rozdíl od institutu minimální mzdy, uplatní pouze u zaměstnanců v pracovním poměru odměňovaných platem či mzdou. Pro zaměstnance vykonávající práce na základě dohod

<sup>8</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4. Str. 168.

<sup>9</sup>Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6.prosince 2006. [online] Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV\\_567\\_2006\\_UZ-1\\_1\\_10.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006_UZ-1_1_10.pdf)

o pracích konaných mimo pracovní poměr se ochrana formou nejnižší zaručené mzdy neuplatňuje.

V mzdovém systému existuje zpravidla soubor pravidel nazývaných jako mzdové formy, kterými se utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a jejich osobním přínosu k těmto výsledkům. Mzdové formy nejsou stanoveny žádným obecně závazným právním předpisem. Věcné vymezení mzdových forem vychází z relativně často se vyskytujících praktických způsobů vymezení podmínek pro poskytování mzdy na její výše u zaměstnavatelů<sup>10</sup>.

Zaměstnavatel, ve snaze motivovat zaměstnance k lepším výkonům, využívá možnosti mzdu strukturovat, a tak zvýšit zainteresovanost zaměstnance kvalitě a intenzitě jeho vlastního pracovního výkonu. V tomto ohledu nechávají pracovněprávní předpisy zaměstnavateli poměrně velkou volnost a ten tak může zvolit mzdovou formu, která je pro jeho potřeby nejvýhodnější.

#### **d) Časová mzda**

Časová mzda je nejpoužívanější mzdovou formou. Je používána pro odměňování výkonu prací, které nelze odměňovat jinak než na základě času výkonu práce a je vyjádřena součinem mzdové sazby stanovenou za zvolenou jednotku pracovní doby a počtu jednotek odpracovaných zaměstnancem za období splatnosti mzdy, kterým je kalendářní měsíc (§ 141 odst.1 ZP). Jednotkou pracovní doby, na kterou se stanoví mzdová sazba, bývá hodina nebo měsíc. Nedostatek této mzdové formy je spatřován ve skutečnosti, že není pro zaměstnance dostatečně motivující, ale zároveň pro zaměstnance představuje záruku určité úrovně mzdy nezávisle na ekonomických výsledcích podnikatelských aktivit společnosti a pro zaměstnavatele je administrativně nejméně náročná. Zaměstnavatelé proto k této mzdové formě využívají jako motivační faktor různé prémie či výkonnostní odměny.

---

<sup>10</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 152

### **e) Úkolová mzda**

Úkolová mzda je forma mzdy, při níž je výsledek zaměstnance závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené normy výkonu (§ 300 ZP).<sup>11</sup> Stanovuje na základě počtu výrobků či výkonů, jež zaměstnanec realizuje a po podle sazby za jednotku nebo ji lze stanovit i podle stupně splnění stanoveného výkonu zaměstnancem. Pro mzdu úkolovou platí, že ji lze uplatňovat jen pro ty případy (pracoviště), kde převládá zájem zaměstnavatele na množství vyrobené produkce a kde pracovníci mohou toto množství produkce svým výkonem ovlivnit a kdy je zaměstnancům zajištěn trvalý přísun materiálu, pracovních pomůcek a předmětů práce, adekvátní vyskladnění ze skladů závodu a přesná evidence pracovních výkonů.

Je nutno respektovat skutečnost, že použitím úkolové mzdy je riziko nebezpečí újmy na zdraví nejvyšší. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen neposkytovat odměňování touto mzdovou formou při výkonu prací, při níž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jejíž použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců.

### **f) Podílová mzda**

Podílovou mzdou bývají nejčastěji odměňování zaměstnanci v obchodních činnostech a některých službách, jejichž pracovní výkon má přímý dopad na tržby společnosti. Je utvářena jako procentuální podíl na výkonech v peněžním vyjádření. Základem sjednaného podílu je celková mzda zaměstnance a očekávaná úroveň stanovených peněžních ukazatelů.

### **g) Smíšená mzda**

Smíšená mzda se může vyskytovat ve dvou formách, a to jako smíšená mzda úkolová

---

<sup>11</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 153

(tedy časová mzda v kombinaci s úkolovou) a smíšená mzda podílová (tedy časová mzda v kombinaci s podílovou).

ZP rozlišuje pojmy mzda, o tomto pojmu již bylo pojednáno výše, dále pojem plat a odměna z dohody. Tyto pojmy bývají veřejností často zaměňovány. Hlavní rozlišení mezi pojmem mzda a plat je vymezení zaměstnavatele. Mzdou odměňují své zaměstnance zaměstnavatelé, jehož hlavní činnost směřuje k dosažení zisku, a to podnikatelské (soukromé) sféry, politické strany, soukromé školy, odbory. Platem se rozumí peněžní plnění poskytované za vykonanou práci zaměstnance zaměstnavatele nepodnikatelské sféry, jehož činnost je zcela nebo převážně financována z veřejných zdrojů, kterým je<sup>12</sup>

- stát;
- územní samosprávný celek;
- státní fond;
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů;
- školská právnická osoba, zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Výše uvedení zaměstnavatele odměňovali své zaměstnance podle zákona o platu (zákon č. 143/1992 Sb.<sup>13</sup>). Tento zákon je od účinnosti novelizace ZP, a to k datu 1.1.2012, platný pouze pro vojáky z povolání. Způsob odměňování zaměstnanců, kterým zaměstnavatelé poskytují plat, je ode dne 1.1.2012 upraven v ustanoveních ZP v platném znění.

Zaměstnancům vykonávající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní

---

<sup>12</sup>VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0. s. 249

<sup>13</sup>Zákon č. 143 ze dne 13. března 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In. *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 32., s. 791- 800. Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=143/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=143/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

poměr (jedná se o Dohodu o provedení práce či Dohodu o pracovní činnosti) přísluší jen nárok na odměnu za vykonanou práci, sjednanou písemně v dané dohodě. Odměňování těchto zaměstnanců se neřídí pravidly o mzdě a platu, tudíž odměna z dohod nemusí zahrnovat příplatky za přesčas, za práci v noci, za práci v sobotu či neděli. Je nutno připomenout, že při takovémto způsobu odměňování i nadále musí být zachována zásada rovnosti v odměňování, na jejímž základě přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohody.

### **2.1.2 Příplatky ke mzdě**

Mzdové příplatky jsou plnění poskytovaná zaměstnanců k ocenění výkonu prací při zvláštních, zaměstnance obzvlášť zatěžujících podmínkách.<sup>14</sup> Vyskytují se ovšem případy, kdy ZP stanoví právo na příplatky ke mzdě a jejich minimální úroveň, od níž se může zaměstnavatel odchýlit pouze směrem nahoru. Jedná se o tyto příplatky

- příplatek za práci přesčas;
- příplatek za práci v sobotu a v neděli;
- příplatek za práci v noci;
- příplatek za práci ve svátek;
- příplatek za práci ve ztíženém prostředí.

#### **a) Příplatek za práci přesčas (§ 114 ZP)**

Za práci přesčas<sup>15</sup> náleží zaměstnanci hodinová mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu

---

<sup>14</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 150.

<sup>15</sup>Prací přesčas rozumíme práci, která překročí stanovenou týdenní pracovní dobu a je vykonávána zaměstnancem mimo předem stanovený rozvrh směn. Podrobněji viz. ustanovení § 93 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



právo a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku.<sup>16</sup> Zaměstnavatel se také může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna za práci konanou přesčas, které je nutno poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. V tomto případě zaměstnanci náleží pouze hodinová mzda bez příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno ve stanovené lhůtě, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě také příplatek za práci přesčas.

Příplatek za práci přesčas, náhradní volno a dosažená mzda nepřísluší zaměstnanci, se kterým je sjednána mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k práci přesčas lze sjednat pouze v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok.

#### **b) Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)**

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě také příplatek, a to nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Je však možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku (např. kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele může být určena výše příplatku v korunové výši).

#### **c) Příplatek za práci v noci (§ 116 ZP)**

Za dobu noční práce (tj. práce mezi 22. hod. až 6. hod.) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10% průměrného výdělku. Stejně jako je tomu u příplatku za práci v sobotu a v neděli, je možné sjednat i jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

---

<sup>16</sup>Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, který je zjištěn z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaném zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Podrobněji viz. ustanovení §351 - §363 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### **d) Příplatek za práci ve svátek (§ 115 ZP)**

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se také může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna za práci konanou ve svátek, které je nutno poskytnout v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

#### **e) Příplatek za práci ve ztíženém prostředí (§ 117 ZP)**

Za dobu práce ve ztíženém prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10% částky, kterou stanoví ZP jako základní sazbu minimální mzdy<sup>17</sup>

Nařízením vlády je vymezeno ztížené prostředí a výše příplatku za konanou práci v tomto prostředí. Zaměstnavatelé si mohou příplatek za práci ve ztíženém prostředí diferencovat směrem nahoru, vzhledem k stupni ztíženého prostředí.

Vzhledem ke skutečnosti, že výše byl uváděn rozdíl mezi odměňováním formou mzdy a platu, je nutno uvést také příplatky, které se jsou poskytovány zaměstnancům odměňovaným platem. Zákonné příplatky u těchto zaměstnanců jsou

- příplatek za vedení (§ 124 ZP) – vedoucímu zaměstnanci náleží příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce v rozmezí 5-60% platového tarifu. Příplatek za vedení náleží mimo vedoucích zaměstnancům také jeho zástupcům za dobu, kdy vedoucího zaměstnance zastupují;

- příplatek za noční práci (§ 125 ZP) – za hodinu výkonu noční práce náleží zaměstnanci příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku;

---

<sup>17</sup>Výši základní sazby minimální mzdy odstupňovanou podle míry vlivů omezující pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením. Podrobněji viz. ustanovení §111 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126 ZP) – za hodinu vykonané práce v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku;

- příplatek za práci přesčas (§ 127 ZP) – za hodinu vykonané práce přesčas náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného výdělku nebo 50% průměrného výdělku (jde-li o dny nepřetržitého volna). Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna namísto platu, který mu náleží za práci přesčas;

- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZP) – za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 5% základní sazby minimální mzdy;

- příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP) – za každou rozdělenou směnu<sup>18</sup> (na dvě nebo více částí) přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 30% průměrného hodinového výdělku);

- osobní příplatek (§ 131 ZP) – zaměstnanci, který dosahuje dlouhodobě dobrých pracovních výsledků nebo plní pracovní úkoly ve větším rozsahu než ostatní, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je všeobecně uznávaným odborníkem může být osobní příplatek poskytnut do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen;

- příplatek za práci ve svátek (§ 135 ZP) – za práci ve svátek náleží zaměstnanci příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Náhradní volno je poskytnuto v rozsahu konané práce ve svátek, za dobu náhradního volna se plat nekrátí.

Dalšími příplatky poskytovanými zaměstnancům odměňovaným platem jsou

- zvláštní příplatek (§ 129 ZP) za práci vykonávanou v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života nebo obtížnými

---

<sup>18</sup>Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce činí alespoň 2 hodiny. Podrobněji viz. ustanovení §130 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pracovními režimy;

- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132 ZP), specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133 ZP) ve výši 1 000 – 2 000 Kč měsíčně.

Mezi příplatky poskytované jak zaměstnancům podnikatelské tak i nepodnikatelské sféry je možno také zařadit Odměnu za pracovní pohotovost (§ 140 ZP). Tato odměna není započítávána do průměrného výdělku pro pracovněprávní účely a není též součástí dosažené mzdy pro účely poskytování minimální mzdy či doplatků ke mzdě při výkonu jiné práce. Zaměstnavatel může pohotovost nařídit, pokud se se zaměstnancem na této skutečnosti dohodl. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného hodinového výdělku. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží mzda nebo plat. Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce se do pracovní doby nezapočítává.<sup>19</sup>

Ve výše uvedeném přehledu příplatků jsou patrné rozdíly mezi příplatky poskytované zaměstnancům podnikatelské a nepodnikatelské sféry.

### **2.1.3 Odměny a prémie**

Odměny a prémie jsou považovány za jeden z hlavních motivačních faktorů ve mzdovém systému podniku.

Prémie je mzdovou složkou, kterou si zaměstnavatel flexibilně zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na pracovním výkonu a výsledcích práce. Účinnost je spatřována ve skutečnosti, že vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a hodnotitelném ukazateli, který zaměstnanec svým výkonem práce ovlivňuje. Poskytování a výše prémie nejsou upraveny žádným právním předpisem, tato složka mzdy bývá upravena mzdovým interním předpisem konkrétního zaměstnavatele, se kterým musí být zaměstnanci seznámeni před počátkem

---

<sup>19</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 9. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0. Str. 243.

období, za které má být prémie vyplacena. Prémie jsou, z motivačních důvodů, nejčastěji doplňkem časové mzdy<sup>20</sup>

Naproti tomu pojem odměna je upraven v § 134 ZP. Odměnu lze zaměstnanci poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Zaměstnanec předem nezná výši případné odměny, ani to, zda mu vůbec bude přiznána a vyplacena.

Mimořádná odměna je nenárokovou složkou mzdy (platu), na kterou vzniká nárok až rozhodnutím zaměstnavatele o jejím poskytnutí. Vyplacené odměny se zahrnují do průměrného výdělku, neboť se jedná o odměny za vykonanou práci.<sup>21</sup>

Cílová odměna (§ 134a ZP) je poskytována zaměstnanci, který se bezprostředně podílí na splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož realizace bude pro zaměstnavatele zvlášť významná. Výši odměny, hodnotící kritéria a měřitelné ukazatele musí zaměstnavatel zaměstnanci oznámit před zahájením plnění úkolu. Zaměstnanci přísluší odměna, ve výši určené zaměstnavatelem a v závislosti na plnění kritérií a ukazatelů, před splněním stanoveného úkolu.

Za účelem vyloučení diskriminace z důvodu věku může být zaměstnancům poskytována také další forma odměny, a to odměna při zvláštních příležitostech. Zaměstnavatel má možnost tuto odměnu poskytnout zaměstnanci při dovršení životního nebo pracovního jubilea, při prvním odchodu zaměstnance do starobního důchodu, při odchodu do důchodu pro invaliditu třetího stupně a dále například při poskytnutí pomoci předcházení požárům a živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování následků.

#### **2.1.4 Náhrada mzdy**

Jak již bylo dříve zmiňováno náleží zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat či odměna z prací konaných mimo pracovní poměr. Důležitým kritériem je zde pojem

---

<sup>20</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 153.

<sup>21</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0. Str. 291.

vykonanou práci. V případě, že zaměstnanec práci nekoná, upravuje zákoník práce situace, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout peněžité plnění. Jedná se jak o překážky na straně zaměstnance, tak také překážky na straně zaměstnavatele.

#### **a) Překážky na straně zaměstnance**

Překážkou v práci je právní událost, která brání zaměstnanci ve výkonu práce, popř. i v docházce do zaměstnání. Jedná se o

- dočasnou pracovní neschopnost či karanténu;
- překážky z důvodu obecného zájmu;
- jiné důležité osobní překážky.

V případě, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo z důvodu nařízení karantény (§ 192 ZP), přísluší mu v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Za první tři dny trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náhrada mzdy nepřísluší, v případě nařízení karantény přísluší zaměstnanci náhrada mzdy již od prvního pracovního dne, a to ve výši 60% průměrného výdělku.

Překážky ze strany zaměstnance z důvodu obecného upravuje § 203 ZP, jedná se především o překážky

- k činnosti dárce při odběru krve nebo aferéze, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení se po odběru, pokud tyto doby zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru;

- k činnosti dárce dalším biologických materiálů, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení se po odběru, pokud tyto doby zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběrům krve, aferézy či dalším biologickým

materiálům, přísluší zaměstnanci pouze pracovní volno s náhradou mzdy jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti na pracovišti;

- při výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců nebo volební komise, zástupce pro oblast bezpečnosti ochrany zdraví při práci;

- k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujícího šetření obyvatelstva, přísluší zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, maximálně však 10 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody zaměstnavatele;

- k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, maximálně však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a za podmínky, že zaměstnanec po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a neúplatně s dětmi nebo mládeží<sup>22</sup>.

Nemůže-li zaměstnanec vykonávat práci pro jiné důležité osobní překážky je zaměstnavatel povinen poskytnout ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy. Podle § 199 odst. 2 ZP, je nařízením vlády č. 590/2006 Sb.<sup>23</sup>, stanoven okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek, které zaměstnanci neumožňují vykonávat práci. Mezi jiné důležité osobní překážky na straně zaměstnance, dle přílohy nařízení vlády jsou zahrnuty

- vyšetření nebo ošetření zaměstnance, pracovní volno s náhradou mzdy se zaměstnanci poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení poskytující potřebnou péči, které má uzavřeno smlouvu se zdravotní pojišťovnou zaměstnance a které je nejbližší k bydlišti nebo pracovišti zaměstnance.

---

<sup>22</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0. Str. 369.

<sup>23</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 188, s. 7885-7889. ISSN 1211-1244 Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=590/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=590/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

V případě, že vyšetření nebo ošetření je provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, náleží zaměstnanci náhrada mzdy za nezbytně nutnou dobu ošetření ve zdravotnickém zařízení nejblíže bydliště či pracoviště zaměstnance;

- pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření či očkování spojené s výkonem práce, poskytováno je pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu;

- doprovod rodinného příslušníka<sup>24</sup> k vyšetření či ošetření do zdravotnického zařízení, pracovní volno se v tomto případě poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 1 den, pokud ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Při doprovodu jiného rodinného příslušníka k ošetření je poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy;

- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb, školy nebo do školských zařízení pro zdravotně postižené osoby s internátním provozem, pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje jen jednomu z rodičů, a to nejvýše 6 dnů v kalendářním roce;

- úmrtí manžela(ky), druha(žky) nebo dítěte jsou poskytnuty 3 dny (z toho jeden den k účasti na pohřbu) pracovního volna s náhradou mzdy, jeden den pracovního volna s náhradou mzdy je poskytnut při účasti na pohřbu rodiče, sourozence, rodiče a sourozence manžela(ky), manžela(ky) dítěte a další den pracovního volna, jestliže je zaměstnanec obstaravatelem pohřbu, dále na nezbytně nutnou dobu (nejvýše 1 den) k účasti na pohřbu prarodiče, vnuka nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti;

- pohřeb spoluzaměstnance, zaměstnanci, který se účastní pohřbu je poskytováno pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy;

- svatba, pracovní volno je poskytováno na 2 dny v případě vlastní svatby, z toho jeden den připadá k účasti na obřadu, náhrada mzdy je poskytována jen za jeden den tohoto volna. Pracovní volno bez náhrady mzdy je poskytováno zaměstnanci při účasti na svatbě dítěte nebo rodiče;

---

<sup>24</sup>Dle přílohy NV 590/2006 Sb. je za rodinného příslušníka považován manžel, manželka, druh či družka, dítě, rodič, prarodič včetně manžela(ky).



- narození dítěte, pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu je poskytnuto k prevozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. V případě účasti při porodu náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy;

- stěhování zaměstnance, pracovní volno s náhradou mzdy je poskytnuto v délce nejvýše 2 dny v případě stěhování v zájmu zaměstnavatele;

- vyhledávání nového zaměstnání, pracovní volno s náhradou mzdy je poskytnuto nejvýše 1 půlden v týdnu před skončením pracovního poměru uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce<sup>25</sup> nebo dohodou, po dobu odpovídající výpovědní době.

Zaměstnanec má povinnosti při předem známé překážce v práci požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. V případě, že zaměstnanci tato překážka předem známá není, je povinen uvědomit zaměstnavatele o této skutečnosti a o předpokládané době trvání této překážky v práci. Následně je povinen překážku prokázat.

## **b) Překážky na straně zaměstnavatele**

V pracovně-právních vztazích nastávají také skutečnosti, kdy je překážka v práci na straně zaměstnavatele. Tyto skutečnosti upravuje ZP v ustanoveních § 207 – 210<sup>26</sup>. Jedná se o překážky

- prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, v případě prostojů, které zaměstnanec nezavinil, náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 80% průměrného výdělku a v případě přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy náleží zaměstnanci náhrada mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku;

- jiné překážky na straně zaměstnavatele (protiprávní převedení na jinou práci, při pravidelných a plánovaných odstávkách strojů z důvodů revizí a oprav), zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku;

---

<sup>25</sup>Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, [online], Dostupné také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>

<sup>26</sup> VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0. Str. 374- 377

- z důvodu dočasného omezení provozu, odbytu či poptávky po výrobcích, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy v rozsahu nejméně 60% průměrného výdělku.

Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy může být upraven kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance.

### **2.1.5 Srážky ze mzdy**

Zákoník práce upravuje tři okruhy, kdy lze zaměstnanci provádět srážky ze mzdy, a to

- je-li to stanoveno zákonem;
- na základě dohody o srážkách mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem;
- k úhradě členských příspěvků zaměstnanci, který je členem odborové organizace.

Mezi srážky stanovené zákonem patří

- srážky pojistného na sociální a zdravotní pojištění, srážky daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, tyto srážky jsou prováděny z čisté mzdy;

- výkon rozhodnutí soudu (exekuce, oddlužení), srážky exekuce nařízených soudem, exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního úřadu nebo orgánu územního samosprávného celku nebo zdravotní pojišťovnou<sup>27</sup>;

- srážky na pohledávky zaměstnavatele, tyto srážky lze srazit i bez souhlasu zaměstnance. Jedná se především zálohu na mzdu nebo plat, která byla vyplacena, aniž by byly splněny podmínky pro její přiznání, zálohy na roční odměny, které byly vyplaceny ve výši, na kterou dle zásad odměňování nevznikl zaměstnanci nárok.

Dalším typem srážek, upravených zákoníkem práce, jsou srážky na základě dohody

---

<sup>27</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 9. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0. Str. 267.

o srážkách ze mzdy. Jedná se o

- dohodu o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele, tato dohoda musí být uzavřená písemně, jinak je neplatná. Uzavírá se v případech, kdy zaměstnavateli vznikla pohledávka za zaměstnancem (např. náhrada škody, za kterou zaměstnanec odpovídá či úhrada hodnoty poskytnutých potravin – závodní stravování či stravenky);

- dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku, dohoda musí být opět uzavřena písemně, jinak je neplatná. Zaměstnavatel není účastníkem této dohody, ale je ji povinen realizovat. Uzavírá v případě uspokojení pohledávky výživného;

- dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance, tato dohoda nemusí být sjednána písemnou formou a umožňuje zaměstnavateli vyhovět požadavku zaměstnance, aby z jeho mzdy srážel dluh, který mu vůči zaměstnavateli vznikl.

Důležitou skutečností při provádění srážek ze mzdy zaměstnance je pořadí, v jakém jsou srážky prováděny. Nejprve se srazí záloha na daň z příjmu fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění. Po té je pořadí srážek následující

- pohledávky, u kterých byl nařízen výkon rozhodnutí nebo exekuční příkaz. Do doby nabytí právní moci výkonu rozhodnutí či exekučního příkazu jsou srážky zaměstnavatelem deponovány<sup>28</sup>. Bylo-li zaměstnavateli (plátcí mzdy) doručeno více výkonů rozhodnutí či exekučních příkazů, pořadí srážek je určeno datem přijetí;

- srážky na základě dohod o srážkách uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí dnem, kdy byla dohoda uzavřena;

- srážky na základě dohody mezi zaměstnancem a třetí osobou se řídí dnem, kdy byla tato dohoda zaměstnavateli doručena;

- srážky zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnancem se řídí dnem, kdy bylo zaměstnavatelem s prováděním srážek započato;

---

<sup>28</sup>Za deponovanou srážku se považuje srážka ze mzdy zaměstnance na základě exekučního příkazu či výkonu rozhodnutí u kterého právní moc nenabyla platnosti. Srážka je zaměstnanci provedena, avšak je uložena na účtu zaměstnavatele. Po nabytí právní moci výkonu rozhodnutí či exekuce je zaměstnavatelem zaslána na příslušný bankovní účet určený vykonavatelem.

- srážky odborových členských příspěvků se řídí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním těchto srážek.

U srážek ze mzdy zaměstnance nařízených výkonem rozhodnutí či exekucí je nutno respektovat, zda se jedná o uspokojení pohledávky přednostní či nepřednostní.

Dle § 279 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád,<sup>29</sup> v platném znění, jsou za pohledávky přednostní považovány

- pohledávky výživného;
- pohledávky náhrady škody způsobené poškozenému ublížením na zdraví;
- pohledávky náhrady škody způsobené úmyslnými trestnými činy;
- pohledávky daní a poplatků;
- pohledávky na náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a důchodového zabezpečení;
- pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění;
- pohledávky náhrady za příspěvek na výživu dítěte a příspěvek na náhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče;
- pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci;
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách sociální podpory;
- pohledávky náhrady mzdy nebo platu a odměny a snížení platu nebo snížené odměny poskytované v období prvních 21 kalendářních dnů DPN nebo karantény<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup>Zákon č. 99/1963 Sb. ze dne 4.proince 1963, Občanský soudní řád. In: Sbírka zákonů Československé socialistické republiky. 1963, částka 56, s. 383-428. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

<sup>30</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 9. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0. Str. 279-280.

Za nepřednostní pohledávky jsou považovány všechny výše neuvedené.

Srážky ze mzdy (platu) zaměstnance lze provádět jen do výše pohledávky s příslušenstvím, které je tvořeno úroky, úroky z prodlení, poplatky z prodlení a náklady vzniklé uplatnění u soudu.

Výpočet srážek ze mzdy je odlišný v případě pohledávky přednostní a nepřednostní. U přednostní pohledávky i nepřednostní pohledávky se vypočítává výše srážky z čisté mzdy, nezapočítávají se však částky poskytované např. jako cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního náradí.

Zaměstnanci nesmí být sražena z měsíční mzdy základní částka; způsoby jejího výpočtu stanoví nařízením vláda České republiky<sup>31</sup>.

Z čisté mzdy je odečtena nezabavitelná částka, která se skládá z nezabavitelné částky na jedince a nezabavitelných částek na vyživované osoby<sup>32</sup>.

V případě, že zbytek čisté mzdy přesahuje částku stanovenou jakou součet životního minima jedince<sup>33</sup> a normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu<sup>34</sup>, je sražen bez omezení a přičten k druhé třetině. Část čisté mzdy, která zbývá po odečtení nezabavitelné částky a je rovna nebo nižší než součet částek životního minima jedince a normativních nákladů na bydlení, se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi, vyjádřenou v celých korunách. K uspokojení nepřednostní pohledávky oprávněného lze srazit jen jednu třetinu této částky. Pro přednostní pohledávky se srážejí dvě třetiny. Přednostní pohledávky se uspokojují nejprve

---

<sup>31</sup>Nařízení vlády č. 595/2006 Sb. ze dne 12.prosince 2006, o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná bez omezení (nařízení o nezabavitelných srážkách). In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 188, s. 7942. ISSN 1211-1244, Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=595/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=595/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

<sup>32</sup> Nezabavitelná částka na jedince pro rok 2013 stanovena jako 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce, tedy částky 3410 Kč a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu ve výši 5687 Kč, a to celkem ve výši 6064,66 Kč. Pro každou další vyživovanou osobu činí tato částka 1/4 nezabavitelné částky jedince.

<sup>33</sup> Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., ze dne 7. prosince 2011, o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 144, s. 5380. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

<sup>34</sup>Nařízení vlády č. 482/2012 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2013 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení. In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 183, s. 6506-6507. Dostupné také z: <http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/NOVE/12-482.htm>

z druhé třetiny, pokud tato druhá třetina je nepostačující k jejich úhradě, uspokojují z první třetiny.

Postižitelnou částkou mzdy je tedy součet první třetiny (nepřednostní pohledávka) popř. první i druhé třetiny (přednostní pohledávka) a částka zbylé mzdy přesahující pro rok 2013 částku 9097 Kč.

### **2.1.6 Zaměstnanecké výhody**

Poskytování zaměstnaneckých výhod je doménou převážně středních a větších podnikatelských subjektů. Zaměstnavatelé zaměstnanecké výhody poskytují převážně v důsledku výhodnosti uplatnění úspory na daních a odvodech na sociální a zdravotní pojištění. Další skutečností pro poskytování výhod je také motivační efekt.

#### **a) Stravenky**

ZP v ustanovení § 236 odst. 1, ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Vzhledem ke skutečnosti, že většina zaměstnavatelů nemá možnost poskytovat závodní stravování, je nejrozšířenější zaměstnaneckou výhodou poskytování stravenek. Zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě upraví hodnotu poskytovaných stravenek, finanční výši příspěvku na stravenku ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. Ve většině případů zaměstnavatel přispívá zaměstnanci 55% nominální hodnoty stravenky. Dle ustanovení § 24 odst. 2, písm. j, bodu 4, zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu<sup>35</sup> (dále jen ZoDzP), se za daňově uznatelné výdaje zaměstnavatele považují náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70%

---

<sup>35</sup>RYLOVÁ Z., TUNKOVÁ Z., KRŮČEK Z., ŠULC I., *Daňové zákony 2012*. 1.vyd. Computer press, a.s., 2012, 254 s., ISBN 978-80-251-3794-9, str. 33

stravného vymezeného pro zaměstnance státní sféry při trvání pracovní cesty 5-12 hodin<sup>36</sup> - viz. Tab. 2.3 .

Pro daňovou znatelnost je nutné, aby směna, za kterou je stravenka poskytnuta trvala nejméně 3 hodiny.

Tab. 2.3 Výše tuzemského stravného pro rok 2013

Doba trvání prac. cesty	státní a příspěvková sféra	podnikatelská sféra
5 -12 hodin	66 -79 Kč	min. 66 Kč
12-18 hodin	100 - 121 Kč	min. 100 Kč
> 18 hodin	157 - 188 Kč	min. 157 Kč

*zdroj: Vyhláška MPSV č. 472/2012 Sb., vlastní zpracování*

Zaměstnavatel v podnikatelské sféře může svým zaměstnancům finančně přispívat nad rámec stanovený zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, avšak rozdíl mezi skutečně poskytovanou a zákonem stanovenou částkou je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným výdajem a pro zaměstnance považován jako příjem a stává se předmětem daně z příjmu a částkou pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

#### **b) Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění**

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění je další zaměstnaneckou výhodou, která je v současné době poskytována zaměstnavateli. Zaměstnavatel si může do daňových výdajů zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem v souladu s ustanovení § 24 odst. 2, písm. j, bodu 4, zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu, a to v případě, že nárok na příspěvek vyplývá zaměstnanci z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu zaměstnavatele.

---

<sup>36</sup> Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 472/2012 Sb. ze dne 19. prosince 2012, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. [online] Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/14237/Vyhlaska\\_472\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14237/Vyhlaska_472_2012.pdf)

Pro zaměstnance se jedná o osvobozený příjem dle § 6 odst.9, písm. p, ZoDzP<sup>37</sup>.

Daňová uznatelnost výdajů zaměstnavatele poskytujících příspěvek na soukromé životní pojištění je podmíněna skutečnostmi, kterými jsou

- pojištění musí být uzavřeno pro případ smrti nebo dožití nebo pro případ dožití;
- zaměstnanec musí být pojištěným a zároveň pojistníkem;
- pojistná smlouva musí být uzavřena minimálně na 60 měsíců a minimálně do roku, v němž zaměstnanec (pojištěný) dosáhne 60 let věku.

V případě, že nejsou splněny všechny výše uvedené podmínky stávají se příspěvky zaměstnavatele zdanitelným příjmem zaměstnance, ze kterého vyplývá povinnost odvést zálohu na daň z příjmů a současně je tento příjem zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

#### **c) Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**

Zaměstnanecké výhody v rámci rozvoje a vzdělávání zaměstnanců jsou nejčastěji uplatňovány v souvislosti se zvýšením kvalifikace a tím také posílením pozice zaměstnance na pracovním trhu. Nejčastěji je tato výhoda poskytována k účasti na kurzech cizího jazyka. Pro zaměstnavatele je tento náklad považován jako daňově uznatelný a na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů a odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Podmínkou je, aby výdaj na vzdělávání tematicky souvisel s výkonem práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele obstarává.

#### **d) Kultura, rekreace a sport**

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanecké výhody také formou příspěvků na různé

---

<sup>37</sup> RYLOVÁ Z., TUNKOVÁ Z., KRŮČEK Z., ŠULC I., *Daňové zákony 2012*. 1.vyd. Computer press, a.s., 2012, 254 s., ISBN 978-80-251-3794-9, str. 15



kulturní akce, dovolené, dětské tábory, relaxační víkendy, sportovní akce. Poskytování takovýchto zaměstnaneckých výhod bývá upraveno kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Výhody k uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků může zaměstnavatel realizovat

- formou nepeněžního plnění, tj. poskytování příspěvků na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení, provozováním vlastních nebo pronajatých zařízení, poskytnutím rekreačních poukazů, včetně zájezdů či pořádáním kulturních a sportovních akcí;
- formou peněžních příspěvků;
- kombinací obou forem<sup>38</sup>.

Vzhledem k uplatnění těchto forem zaměstnaneckých výhod jako daňový výdaj na straně zaměstnavatele nebo příjem osvobozený od daně z příjmu zaměstnance je nutno rozlišovat, zda se jedná o příspěvek formou peněžního či nepeněžního plnění.

Podle ustanovení § 25 odst.1 písm. h) body 1 až 2 ZoDzP, jako daňový výdaj na straně zaměstnavatele, nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci ve formě

- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce;
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst.2, písm. j), bodech 1 až 3 ZoDzP<sup>39</sup>.

Peněžní příspěvek na uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb, v rozsahu stanoveném kolektivní smlouvou či vnitřní směrnici, se stává pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, ale na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který je zahrnut do základu daně z příjmu a vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

---

<sup>38</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s. ISBN 978-80-7263-646-4.. Str. 204

<sup>39</sup>Podrobněji viz. RYLOVÁ Z., TUNKOVÁ Z., KRŮČEK Z., ŠULC I., *Daňové zákony 2012*. 1.vyd. Computer press, a.s., 2012, 254 s., ISBN 978-80-251-3794-9, str. 33

Nepeněžní plnění jsou pro zaměstnance od daně osvobozeny, dle zákona o daních z příjmů, do výše v úhrnu 20.000,--Kč za kalendářní rok. Do těchto příjmů jsou také započítány plnění pro rodinné příslušníky. Nepeněžní příjmy ve výši nad stanovený rámec jsou posuzovány jako zdanitelný příjem zaměstnance.

#### **e) Volné jízdenky**

Tato zaměstnanecká výhoda se týká zaměstnanců, jejichž zaměstnavatelem je provozovatel veřejné dopravy osob. Zaměstnavatel si vnitřním předpisem či v kolektivní smlouvě podmínky uplatnění této výhody. Pro zaměstnance je tato zaměstnanecká výhoda považovaná jako příjem osvobozený od daně z příjmů.

Vzhledem k neustálým vládním úsporným opatřením, které mají ve většině případů dopad na snížení daňové a odvodové výhodnosti těchto zaměstnaneckých výhod, mnoho zaměstnavatelů přestane zaměstnanecké výhody svým zaměstnancům poskytovat.

### **3 Charakteristika společnosti**

Společnost Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. má více než stoletou tradici. Původně byla součástí významné strojírenské společnosti, která zaujímala přední pozici mezi strojírenskými podniky v Moravskoslezském kraji. Současní majitelé ji v roce 1993 odkoupili jako ztrátovou, s velkými finančními závazky vůči dodavatelům a na pokraji likvidace. Během prvních 5-ti let provozu společnost nepřinášela žádný zisk, ale díky schopnostem a zkušenostem majitelů společnost začala budovat své pevné místo na trhu, které v současné době neustále prohlubuje a upevňuje.

Hlavním posláním slévárny je výroba odlitků ze šedé a tvárné litiny pro významné průmyslové společnosti po celém světě. Cílem je dodávat zákazníkům odlitky vysoké kvality s důrazem na minimalizaci výrobních nákladů, rychlost a komplexnost dodání a flexibilní reakce na změny v požadavcích.

V současné době je společnost schopna svým zákazníkům nabídnout kusovou a malosériovou výrobu odlitků o hmotnostech od 20 kg do 2500 kg, tepelné zpracování odlitků žíháním, tryskání odlitků, kompletní opracování odlitků, barvení a lakování odlitků, balení, skladování a přepravu odlitků k zákazníkovi. Roční technická kapacita je 5500 t odlitků ze šedé a tvárné litiny.

Součástí společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. je také vlastní modelárna, která zajišťuje výrobu nových modelových zařízení ze dřeva, lehkých kovů nebo umělých hmot, adaptaci stávajících modelových zařízení zákazníka na používanou výrobní technologii, opravy modelových zařízení nebo výrobu speciálních dřevěných obalů určených převážně pro export do Asie.

Portfolio zákazníků společnosti je orientováno převážně na zahraniční trh. Mezi největší zákazníky patří významné průmyslové společnosti z Německa, Holandska, Rakouska, Norska Maďarska, Švýcarska, Francie, Španělska. Dodávky výrobků jsou také uskutečňovány také mimo území Evropy, a to konkrétně do Alžíru, Kataru a Kanady.

Společnost je držitelem certifikátů EN ISO 9001:2009 a Bureau Veritas podle dozoru BV Mode II pro výrobu a dodávky pro lodní průmysl podle BV Rules.

### **3.1 Struktura pracovníků**

Ke dni 31.3.2013 společnost Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. zaměstnává 126 pracovníků. Pracovníci jsou rozděleni na jednotlivé provozy, a to

- vedení společnosti a THP pracovníci v počtu 25 pracovníků (z toho 6 žen);
- tavárna v počtu 5 pracovníků;
- jádrovna v počtu 3 pracovníci na pozici jádrař;
- slévárna v počtu 37 pracovníků (z toho 30 na pozici slévač, 5 na pozici vyvalovač a 2 na pozici slévárenský dělník);
- cídárna v počtu 33 pracovníků (z toho 3 ženy);

- modelárna v počtu 17 pracovníků (z toho 1 žena);
- údržba v počtu 6 pracovníků.

Tab. 3.1 Věková struktura pracovníků společnosti

<b>Věková struktura pracovníků</b>	
<b>věk</b>	<b>počet pracovníků</b>
<b>do 25 let</b>	<b>5</b>
<b>26 - 30 let</b>	<b>10</b>
<b>31 - 35 let</b>	<b>22</b>
<b>36 -40 let</b>	<b>20</b>
<b>41 - 45 let</b>	<b>26</b>
<b>46 - 50 let</b>	<b>13</b>
<b>51 - 55 let</b>	<b>19</b>
<b>56 - 60 let</b>	<b>9</b>
<b>60 a více let</b>	<b>2</b>

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Nejvíce pracovníků společnosti je ve věku 31 - 45 let, kdy se jedná o převážně slévače a slévárenské dělníky. Toto je způsobeno skutečností, že ve městě, ve kterém se společnost nachází v minulosti sídlilo strojírenské učiliště a pracovníci nastupovali do společnosti již jako studenti na praxi. V současné době je již učiliště zrušeno, což má za následek nízkou nabídku pracovních pozic slévač a slévárenský dělník na trhu práce.

Tab. 3.2 Struktura pracovníků dle odpracovaných let ve společnosti

<b>Struktura pracovníků dle odpracovaných let ve společnosti</b>	
<b>počet odpracovaný let</b>	<b>počet pracovníků</b>
<b>do 5 let</b>	<b>34</b>
<b>6-10 let</b>	<b>23</b>
<b>11-15 let</b>	<b>14</b>
<b>16-20 let</b>	<b>19</b>
<b>21-25 let</b>	<b>13</b>
<b>26-30 let</b>	<b>10</b>

<b>31-35 let</b>	<b>7</b>
<b>36-40 let</b>	<b>5</b>
<b>41 a více let</b>	<b>1</b>

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Z tabulky 3.2 je patrné, že pracovníci vykonávají svou práci ve společnosti dlouhodobě, někteří i po celý svůj pracovní život. Slévače a slévárenské dělníky, kteří zde vykonávali práci a dosáhli již důchodového věku, musí společnost nahradit novými pracovníky, což je patrné z počtu pracovníků do 5 odpracovaných let. Tito pracovníci nejsou bohužel vyučeni v oboru, což společnosti přináší vícenáklady na přeškolení.

## **4 Mzdový systém společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o**

Společnost Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. je výrobní společností, v níž je mzdový systém tvořen různými druhy mezd. Pracovníci jsou odměňováni druhem mzdy dle svého pracovního zařazení. Mzda je tvořena mzdou časovou či úkolovou, zákonnými příplatky, prémie a odměnami. Prémie jsou přiznávány v závislosti na množství a kvalitě vykonané práce daného zaměstnance a bývají také hlavním motivačním prvkem pracovníků. Majitelé a vedení společnosti si jsou vědomi náročnosti a namáhavosti práce ve slévárenském provozu, proto, jak bude uváděno v bodě 4.2. této práce, tvoří prémie a odměny nezanedbatelnou část mzdy pracovníků.

Pro zpracování docházky a mezd je ve společnosti využíván informační systém WAM S3. Data z docházkového systému jsou poskytována k vyhodnocení denních plánů plnění pracovníků odměňovaných úkolovou mzdou, vyhodnocení denních plánů je zaznamenáváno do výrobního programu. Po ukončení měsíce, za který jsou mzdy zpracovávány, stanoví vedoucí výrobně-technologického úseku ve výrobním programu, na základě procentuálního plnění, výši prémie pracovníků dělnických profesí dle prémiového řádu. Následně jsou data společně s daty z docházkového systému přenesena do systému mzdového, kde probíhá skutečný výpočet mezd. Příplatky za práci ve ztížených, obtížných a zvláště obtížných

podmínkách jsou nastaveny v osobní kartě pracovníka, tudíž je systém při výpočtu mezd automaticky generuje a vypočítává na základě odpracované doby.

## 4.1 Řídící předpisy a vnitřní směrnice

Řídící předpisy a vnitřní směrnice společnosti musí být v souladu s platnou legislativou. Vzhledem k neustálým změnám legislativy v oblasti mzdové politiky je nutné, aby byly předpisy a vnitřní směrnice průběžně aktualizovány, přepracovávány a doplňovány. Ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. jsou řídící předpisy a vnitřní směrnice zaměstnancům přístupné jak ve formě elektronické, tak i ve formě listinné. S každou aktualizací jsou zaměstnanci seznamováni a tato skutečnost je potvrzena jejich vlastnoručním podpisem.

Hlavními předpisy mzdového systému společnosti jsou

- Organizační řád společnosti<sup>40</sup>;
- Rozhodnutí ředitele č. 8/2013 – Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců<sup>41</sup>;
- Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.<sup>42</sup>.

### 4.1.1 Organizační řád společnosti

Organizační řád společnosti<sup>43</sup> stanovuje a popisuje organizační strukturu pracovních pozic

---

<sup>40</sup> Rozhodnutí ředitele č. 01/2012 – *Organizační řád*, vydáno dne 18.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

<sup>41</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

<sup>42</sup> Rozhodnutí ředitele č. 03/2012 – *Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.* , vydáno dne 29.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

ve společnosti, hierarchii těchto pozic, zodpovědnost a pravomoci vedoucích pracovníků a dále všeobecné povinnosti a práva zaměstnanců. Pracovní náplně každého THP pracovníka jsou vytvářeny na základě tohoto organizačního řádu, pravidelně aktualizovány a představují nedílnou součást osobního spisu zaměstnance. Popisy pracovních funkcí dělnických profesí jsou stanoveny v technologických návodkách pracovní činností na konkrétních provozech.

V čele společnosti je valná hromada společnosti, která je složena ze dvou jednatelů a jednoho společníka. Dalším článkem v organizační struktuře je ředitel společnosti, kterému jsou přímo podřízeni pracovníci sekretariátu a personalistiky, představitel vedení pro jakost a vedoucí úseků. Ostatní pracovníci jsou součástí konkrétního úseku, v jehož čele je vedoucí úseku s vymezenými povinnostmi a pravomocemi – viz. příloha č. 1.

Všichni vedoucí úseků zodpovídají za vnitřní organizaci řízeného úseku, odbornou úroveň pracovníků úseku, včasné, kvalitní a ekonomické provádění stanovených činností.

Popis zodpovědností a pravomocí vedoucích zaměstnanců ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o

**a) Ředitel společnosti** zodpovídá za

- obchodní, provozní a personální záležitosti společnosti, zajištění řádného vedení zákonem stanovené evidence, účetnictví, obchodních knih a ostatních dokladů společnosti;
- realizaci usnesení valné hromady a společníků společnosti, personální a sociální politiku;
- stanovení systému motivace činnosti, přijímání pracovníků a řízení zaměstnaneckých záležitostí;
- z hlediska systému jakosti za jmenování Rady jakosti, jmenování představitele pro SJ, jmenování skupiny auditorů s oprávněním;

---

<sup>43</sup> Rozhodnutí ředitele č. 01/2012 – *Organizační řád*, vydáno dne 18.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

- pravidelné skupiny auditorů s oprávněním, pravidelné a systematické přezkoumávání systému jakosti vedením společnosti;

- vytvoření „Politiky jakosti“ společnosti, stanovení „Cílů jakosti“ a uplatňování požadavku ČSN EN ISO 9001:2001 v personálních činnostech společnosti.

Ředitel společnosti je zmocněn k obchodnímu vedení společnosti, které zákon nesvěřuje valné hromadě nebo které si valná hromada k rozhodnutí sama vyhradila, je oprávněn na základě vystavené plné moci jednat jménem společnosti samostatně, mimo úkonů dle zakladatelské smlouvy a pronájmu majetku společnosti třetím osobám kdy je zapotřebí podpisů dvou jednatelů a vystupuje jako výkonný orgán společnosti v zaměstnaneckých vztazích.

Všichni vedoucí pracovníci zodpovídají z hlediska zavedeného systému jakosti za vytváření podmínek pro zajištění jakosti práce v okruhu své působnosti v souladu s platnými normami a předpisy, prosazování zodpovědnosti za jakost práce, podporu a zajišťování úkolů vyplývajících z procesu budování, údržby a rozvoje systému jakosti v rámci svého úseku i společnosti jako celku. Mezi obecné pravomoci vedoucích úseků patří rozhodovat v rámci své odborné působnosti sporné záležitosti, účastnit se porad a jednání, na těchto poradách se vyjadřovat k záležitostem závažným z hlediska celé společnosti a k záležitostem spadajících do jejich odborné působnosti.

#### **b) Vedoucí ekonomického úseku zodpovídá za**

- ekonomické řízení v s.r.o. a správnost účetnictví a výkaznictví;
- stanovení rozpočtů, kalkulací a vnitropodnikových cen;
- stanovení metodik a metodického řízení v oblasti účetnictví a dalších ekonomických činností ve společnosti;
- tvorbu dlouhodobých a strategických plánů a rozpočtů ve společnosti.

Pravomoci vedoucího ekonomického úseku

řídí financování společnosti, účetnictví a výkaznictví;



koordinovat tvorbu strategického plánu a rozpočtu společnosti.

**c) Vedoucí obchodního úseku** zodpovídá za

- uplatňování obchodní politiky Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. na tuzemském a zahraničním trhu;
- provádění průzkumu trhu a vytváření systému konkurenceschopnosti;
- podporu prodeje výrobků a služeb;
- stanovení metodiky a metodického řízení prodeje výrobků a služeb;
- řízení cenové politiky prodejních cen;
- z hlediska systému jakosti pak zodpovídá za uplatňování požadavků ČSN EN ISO 9001:2001 v prodejních činnostech společnosti, systém nepřetržitého sběru a zpětné vazby informací o jakosti výrobků a služeb, vytvoření a údržbu dokumentovaných postupů, zpracování a udržování předpisů SJ.

Pravomoci vedoucího obchodního úseku

- podílet se na tvorbě podnikatelského plánu;
- uzavírat (schvalovat) kupní smlouvy, popř. jiné smlouvy související s prodejem odlitků, modelů a služeb;
- stanovit prodejní ceny odlitků, modelů a služeb.

**d) Vedoucí výrobně-technologického úseku** zodpovídá za

- výrobu odlitků ve stanoveném termínu a kvalitě;
- hospodaření s nářadím, modely, formovacím zařízením a tavicím agregátem;
- stanovení metodiky a metodického řízení výroby ve slévárně;
- úroveň technologie výroby odlitků, zpracovávání výrobně-technické dokumentace

popisující výrobní proces;

- úroveň souhrnných výkonových norem, zavádění nových progresivních technologií výroby odlitků, včetně nových materiálů odlitků;
- plánování a zajišťování středních a generálních oprav všech zařízení v s.r.o., plánování a zajišťování povinných revizí strojů a zařízení ve společnosti;
- zpracování nebo zajištění technické, případně projektové dokumentace;
- ve spolupráci s externím poradcem zodpovídá za požadavky a plnění úkolů v oblasti, BOZP a PO;
- z hlediska systému jakosti za uplatňování požadavků ČSN EN ISO 9001:2001 ve výrobních a technických činnostech společnosti, uplatňování požadavku ČSN EN ISO 9001:2001 v technických činnostech, udržování technických norem v rámci společnosti, uplatňování požadavků ČSN EN ISO 9001:2001 v nákupních činnostech společnosti, zajištění identifikace výrobků, operativní řízení výrobního procesu, řešení neshod, zpracování a udržování předpisů systému jakosti včetně souvisejících provozních návodek.

Pravomoci vedoucího výrobně-technologického úseku

- nařídit odstavení zařízení z provozu v případě zjištění havarijních stavů, výskytu hrubých závad bezpečnosti práce;
- nařídit zastavení provozu hrozí-li nebezpečí vzniku požáru, ohrožení života nebo zdraví pracovníků;
- schvalovat realizaci výroby v kooperaci;
- schvalovat mimořádné pracovní směny;
- schvalovat systém identifikace dílců a výrobků během výrobního procesu;
- rozhodovat o systémech manipulace a skladování na slévárně;
- schvalovat novou výrobu odlitků pro zařazení do výroby;
- schvalovat technické podmínky pro výrobu odlitků.

**e) Vedoucí úseku nákupu zodpovídá za**

- řízení cenové politiky v oblasti nákupu a její koordinaci ve vztahu k prodejním cenám odlitků;
- uzavírání kupních smluv na dodávky materiálu;
- plánování, nákup, příjem, skladování a návoz materiálu na provozy;
- stanovení metodiky a metodického řízení nákupních činností;
- nákup drobného a režijního materiálu;
- ve spolupráci s externím poradcem zodpovídá za požadavky a plnění úkolů v oblasti ekologie;
- z hlediska systému jakosti zodpovídá za uplatňování požadavků ČSN EN ISO 9001:2001 v nákupních činnostech společnosti, vedení skladového hospodářství v informačním systému, odsouhlasení kupní smlouvy, výběr, schvalování a hodnocení dodavatelů a služby.

Pravomocí vedoucího úseku nákupu je určovat strategii nákupu surovin pro společnost.

**f) Vedoucí úseku modelárny zodpovídá za**

- řízení výroby modelů a ostatních výrobků ve stanoveném termínu a kvalitě;
- hospodaření s nářadím, modely a dřevoobráběcími stroji;
- stanovení metodiky a metodického řízení výroby v modelárně;
- řízení cenové politiky prodejních cen modelů a ostatních výrobků;
- z hlediska systému jakosti zodpovídá za uplatňování požadavku ČSN EN ISO 9001:2001 ve výrobních činnostech a prodejních činnostech modelárny, zajištění identifikace výrobků a operativní řízení výrobního procesu.

Pravomoci vedoucího úseku modelárny

- schvalovat realizaci výroby modelů v kooperaci;
- schvalovat mimořádné pracovní směny na modelárně;
- schvalovat systém identifikace dílců a modelů během výrobního procesu;
- rozhodovat o systémech manipulace a skladování na modelárně a ve skladu modelů.

**g) Vedoucí úseku kontroly jakosti zodpovídá za**

- řízení a organizaci vstupní, mezioperační a výstupní kontroly ve společnosti;
- řízení kolektivu úseku řízení jakosti;
- řízení stálé zmetkové komise;
- plánování a rozvoj kontrolních metod v jednotlivých úsecích společnosti;
- zajištění fungování měrové služby;
- zpracování dokumentace požadované zákazníky;
- z hlediska systému jakosti zodpovídá za uplatňování požadavků ČSN EN ISO 9001:2001 v oblasti monitorovacích, měřicích a kontrolních činností, zpracování a udržování předpisů systému jakosti včetně souvisejících provozních návodek.

**Pravomoci vedoucího úseku kontroly jakosti**

- udělení příkazu na zastavení výroby či expedice v případě, že výrobky neodpovídají technickým požadavkům nebo nejsou vyráběny podle platných technických specifikací;
- stanovení kontrolních metod v jednotlivých úsecích společnosti;
- jednání s vedením společnosti jménem zmetkové komise.

**h) Vedoucí úseku plánování a expedice zodpovídá za**

- plánování výroby odlitků v termínech dle kupních smluv s přihlédnutím

k optimálnímu využití pracovišť;

- zpracování operativních denních plánů výroby odlitků dle pracovišť a jednotlivých slévačů (jádrařů);
- vyhodnocení plnění denních plánů a vyhotovení sestav odváděné výroby cídírný;
- plánování výrobních kapacit jednotlivých pracovišť a jejich naplňování;
- řádnou přípravu odlitků k expedici a jejich balení dle dohod s odběrateli;
- vedení skladové evidence rozpracované výroby a skladu hotových výrobků;
- organizaci a zajištění mechanického zpracování odlitků u externích dodavatelů a kvantitativní přejímku.

Pravomoci vedoucího úseku plánování a expedice

- organizace a řízení expedice nakládky a přeprav odlitků jednotlivým odběratelům;
- změny termínu plánované výroby odlitků.

**i) Vedoucí úseku technického rozvoje** zodpovídá za

- udržování provozuschopnosti strojů a zařízení, včetně plánování a zajišťování preventivních a generálních oprav a modernizace zařízení;
- plánování revizí vyhrazených a ostatních zařízení u externích dodavatelů a odstraňování závad z prohlídek a revizí;
- navrhování nových technologií, pracovních prostředků v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky s cílem snižování a omezování rizik při práci, fyzické námahy a ohrožení zdraví při práci a zvyšování produktivity práce;
- dodržování norem a ostatních závazných předpisů při zajištění strojní a technické údržby;
- specifikaci požadavků pro nákup zařízení a náhradních dílů za vedení skladu náhradních dílů, jejich řádné uskladnění a evidenci včetně inventarizace.

### Pravomoci vedoucího úseku technického rozvoje

- organizace denní údržby technických zařízení a styk s externími dodavateli služeb v oblasti údržby a výstavby a výběr dodavatelů služeb.

Hlavním motivem řídicí činnosti každého vedoucího pracovníka je plánovat činnosti a řídit podřízené pracovníky tak, aby konečným výsledkem byla spokojenost zákazníků a zisk společnosti.

Kromě všeobecných práv a povinností pracovníků daných zákoníkem práce mají vedoucí pracovníci zejména dále uvedené povinnosti, odpovědnosti a práva

- znát úkoly, organizaci práce a působnost dalších útvarů společnosti v rozsahu potřebném pro výkon řídicí činnosti v daném útvaru;

- zajistit dlouhodobý rozvoj řízeného kolektivu k neustálému zvyšování kvality a ziskovosti jejich práce;

- řešit a provádět v rámci pověření a platných předpisů personální záležitosti řízeného útvaru;

- navrhovat vnitřní organizační strukturu řízeného útvaru, vymezovat povinnosti, odpovědnost a práva podřízených pracovníků;

- vytvářet předpoklady pro zefektivnění činností řízeného útvaru zaváděním automatizovaných systémů řízení a informačních systémů;

- zodpovídat za majetek svěřený jim do správy;

- zajistit v útvaru, aby byly důsledně dodržovány předpisy a opatření v pracovní, požární a bezpečnosti oblasti.

Každý zaměstnanec je přímo podřízen jednomu vedoucímu, od něhož přijímá příkazy a jemuž odpovídá za splnění úkolů.

Zaměstnanci mají kromě všeobecných práv a povinností zaměstnanců daných ZP uvedené povinnosti, odpovědnosti a práva

- pracovat tak, aby výsledky jejich práce byly kvalitní a přinášely společnosti zisk;
- plnit příkazy přímého nadřízeného;
- dodržovat pracovní kázeň a plně využívat pracovní dobu pro plnění pracovních povinností;
- znát a dodržovat bezpečnostní předpisy a požární předpisy;
- ochraňovat majetek a zájmy společnosti a co nejúčelněji využívat svěřené prostředky;
- zvyšovat své odborné znalosti, osvojovat si novou techniku a metody práce;
- každý zaměstnanec zodpovídá za včasné, co nejkvalitnější a nejehospodárnější plnění svých pracovních povinností a úkolů, za nepřekročení svých práv a za škodu, kterou svým zaviněním způsobil;
- vykonávat práci podle pracovní smlouvy a za vykonanou práci pobírat mzdu dle platných předpisů a ujednání;
- čerpat podle platných předpisů volno a na odpočinek a zotavení po práci;
- používat a opatrovat přidělené ochranné osobní pracovní pomůcky.

#### **4.1.2 Rozhodnutí ředitele č. 8/2013 – Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců**

Toto rozhodnutí ředitele<sup>44</sup> stanoví, v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. ZP, v platném znění, pravidla pro odměňování zaměstnanců společnosti.

Mzdy a odměny zaměstnanců se stanoví podle mzdového předpisu. Zaměstnanci dělnických profesí se na základě příslušných činností zařazují do 1. - 7. tarifního stupně.

---

<sup>44</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnost ode dne 1.1.2013.

U THP pracovníků je sjednána smluvní mzda na základě popisu pracovní funkce.

Konkrétní případy výpočtu mzdy pracovníků společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. budou řešeny v bodu 4.2 této bakalářské práce.

### **Mzdová zvýhodnění pracovníků společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o**

**a) mzdové zvýhodnění za práci přesčas** – za práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda, na kterou mu vznikl nárok a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se se zaměstnavatelem nedohodl na čerpání náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku;

**b) mzdové zvýhodnění za práci v sobotu a v neděli** – za práci konanou o sobotách a nedělích náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, a to i v případě, že za odpracovanou dobu bude poskytnuto náhradní volno;

**c) mzdové zvýhodnění za práci konanou ve svátek** – za hodinu práce konanou ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku, příplatek zaměstnanci náleží i v případě, že za odpracovanou dobu bude poskytnuto náhradní volno. Zaměstnanci, který nepracoval v důsledku skutečnosti, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku;

**d) mzdové zvýhodnění za práci odpoledne** – zaměstnanci se poskytne příplatek ve výši 6,00,-- Kč za každou odpracovanou hodinu od počátku směny, v níž odpracoval alespoň 3 hodiny v odpolední směně<sup>45</sup>;

---

<sup>45</sup> odpolední směnou se rozumí směna, v níž alespoň 3 hodiny připadají do doby od 14:00 – 22:00 hodin



**e) mzdové zvýhodnění za práci v noci** – zaměstnanci se poskytné příplatek ve výši 13,00,-- Kč za každou odpracovanou hodinu za práci konanou v době od 22:00 – 06:00 hodin;

**f) mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí** – zaměstnanci pracujícím ve ztíženém prostředí se poskytné příplatek za každou odpracovanou hodinu ve výši 3,00,-- Kč;

**g) mzdové zvýhodnění za práci v obtížných pracovních podmínkách** – zaměstnanci pracujícím v obtížných podmínkách se poskytné příplatek ve výši 2,00,-- Kč a zaměstnanci pracujícím ve zvlášť obtížných podmínkách náleží příplatek ve výši 5,00,-- Kč za každou odpracovanou hodinu;

**h) mzdové zvýhodnění za vedení pracovní čety<sup>46</sup>** - za vykonávání činnosti vedoucího pracovní čety přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 6,00,-- Kč za každou odpracovanou hodinu.

### **Ostatní mzdová plnění**

**a) odměny při významných pracovních a životních výročích** – za dlouholetou záslužnou práci obdrží zaměstnanec, jehož pracovní poměr trvá nepřetržitě délky nejméně 5 let odměnu dle odpracovaných let ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. u příležitosti

- životního jubilea 50 a 60 let věku;

---

<sup>46</sup>Pracovní četa se pro účely odměňování rozumí kolektiv s minimálně čtyřmi členy, který vykonává určenou pracovní činnost kolektivně

Tab. 4.1. Odměna při životním jubileu

<b>doba odpracovaná nepřetržitě u zaměstnavatele (od – do let včetně)</b>	<b>výše odměny (v Kč)</b>
5 – 10 let	1.200,--
11 – 20 let	1.800,--
21 – 25 let	2.500,--
26 a více let	3.000,--

*Zdroj: Rozhodnutí ředitele společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., RŘ 08/2013, ze dne 31.12.2012, Vlastní zpracování*

- pracovního výročí;

Tab. 4.2 Odměna při pracovním výročí

<b>doba odpracovaná nepřetržitě u zaměstnavatele (od – do let včetně)</b>	<b>výše odměny (v Kč)</b>
15 let	1.000,--
20 let	2.000,--
25 let	2.000,--
30 let	3.500,--
35 let a každých dalších 5 let	4.000,--

*Zdroj: Rozhodnutí ředitele společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., RŘ 08/2013, ze dne 31.12.2012, Vlastní zpracování*

- prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod nebo důchod před dosažením důchodového věku.

Tab. 4.3 Odměna při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní či invalidní důchod nebo důchod před dosažením důchodového věku

<b>doba odpracovaná nepřetržitě u zaměstnavatele (od – do let včetně)</b>	<b>výše odměny (v Kč)</b>
5 – 10 let	2.000,--
11 – 20 let	2.500,--
21 – 30 let	3.000,--

31 – 35 let	3.500,--
36 a více let	4.000,--

*Zdroj: Rozhodnutí ředitele společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., RŘ 08/2013, ze dne 31.12.2012, Vlastní zpracování*

Odměnu lze poskytnout zaměstnanci pouze v kalendářním roce, na který připadlo příslušné výročí a odměna je poskytnuta rovněž zaměstnanci, který rozvázal pracovní poměr z důvodu dosažení věku pro nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku.

**b) výkonnostní prémie** – základním kritériem pro přiznání výkonnostní prémie je plnění časového fondu, plná výše prémie, která dosahuje částky 2.000,-- Kč měsíčně, se vyplácí zaměstnanci, který odpracoval 90% stanoveného fondu pracovní doby. Do neodpracovaných hodin se započítává doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, návštěva lékaře, čerpání řádné dovolené je v tomto případě posuzováno jako odpracovaná doba;

**c) odměna z fondu vedoucího** – tato odměna přísluší zaměstnanci za splnění mimořádných úkolů stanovených nadřízeným vedoucím zpravidla nad rámec pracovní doby nebo jednorázových úkolů nutných k zajištění chodu společnosti nebo jejichž realizace přinese společnosti významný ekonomický efekt;

**d) mimořádná prémie** – tato prémie přísluší zaměstnanci v závislosti na vyhodnocení plnění stanovených limitů zmetkovosti a předběžných hospodářských výsledků, kdy vyhodnocení těchto ukazatelů bude provedeno vždy k 31.5. a 30.11. a prémie bude vyplacena ve výplatním období za měsíc květen a listopad daného roku.

Součástí mzdy zaměstnanců je také **prémiová složka**. Výše a výpočet této složky je rozdílný u konkrétních pracovních profesí.

Základnou pro výpočet prémie dělníků v profesi slévač a jádrař podíl odpracovaných

úkolových mezd a skutečného plnění nadvýkonu vynásobený základní sazbou prémie. Tato základní sazba se zvyšuje nebo snižuje podle níže uvedených pravidel

- při překročení plánovaného nadvýkonu o 1 % se základní sazba prémie zvyšuje o 0,3 %;
- při podkročení plánované výše nadvýkonu se základní sazba prémie snižuje o 0,3 % za každé 1 % neplnění.

Horní mez nadvýkonu, do které se zvyšuje základní sazba prémie je pro jednotlivé čety uvedena v tabulce – viz. Tab. 4.4 a je závislá na limitu zmetkovitosti čety kumulativně od počátku daného roku.

Tab. 4.4 Sazby prémie a plánované plnění nadvýkonu

Profese	Sazba prémie v %	Plánované plnění nadvýkonu v %	Horní mez nadvýkonu v %	Horní mez nadvýkonu v %
Slévač – technologie výroby furany	16	135	150*	180**
Slévač – techn. výroby COLD-BOX	16	135	150*	180**

\* - 150 % nad 4 % zmetkovosti

\*\* - 180 % pod 4% zmetkovosti

Zdroj: Rozhodnutí ředitele společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., RŘ 08/2013, ze dne 31.12.2012, Vlastní zpracování

Prémie se vyplácí při splnění plánovaného nadvýkonu pro jednotlivé čety dle skutečného plnění nadvýkonu. Při stanovení výše prémie jednotlivým četám se přihlíží zejména k plnění limitu ukazatele podílu nekvalitní výroby a vícepráce v cídně související s opravou odlitků vlivem nekvalitní výroby forem nebo jader.

Výpočet kolektivní prémie provádí vedoucí výrobně-technického úseku a schvaluje ji ředitel společnosti. O rozdělení kolektivní prémie na jednotlivce rozhoduje vedoucí výrobně-technologického úseku, přičemž při stanovení výše prémie se řídí dosaženou kvalifikací pracovníka, výkonností a kvalitou odvedené práce a plněním úkolů a příkazů nadřízeného vedoucího.

Základem pro výpočet kolektivní prémie zaměstnanců v pracovní profesi dělník slévárny, cidírny a modelárny je součin tarifu odpovídajícího průměrné pracovní třídy skutečného počtu dělníků prémiovaného kolektivu a jejich skutečně odpracovaných hodin – viz. Tab. 4.5

Tab. 4.5 Sazby prémie pracovníků v profesi dělník slévárny, cidírny, tavírny a modelárny

Profese	Sazba prémie v %
Výrobní a režijní dělníci slévárny, cidírny, tavírny	31
Výrobní a režijní dělníci modelárny	27

*Zdroj: Rozhodnutí ředitele společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., RŘ 08/2013, ze dne 31.12.2012, Vlastní zpracování*

O přiznání celkové výše vypočtené prémie – viz. Tab. 4.4 a 4.5 rozhoduje ředitel společnosti, přičemž rozhodující je plnění ekonomických ukazatelů (u modelárny střediskového hospodářského výsledku) společnosti a limitu nekvalitní výroby. Rozdělení kolektivní prémie na jednotlivé pracovníky provádí vedoucí výrobně-technologického úseku ve spolupráci s mistry, resp. vedoucím provozu modelárny.

Základem pro výpočet prémie u THP pracovníků jsou smluvní mzdy jednotlivých pracovníků. Základní sazby prémie THP pracovníka pro rok 2013 činí 25% smluvní mzdy daného pracovníka. Základní podmínkou pro přiznání a vyplacení prémie je plnění plánovaných ekonomických ukazatelů a nepřekročení limitu vnitřních zmetků 5% kumulativně od začátku roku. Při nesplnění nebo překročení těchto ukazatelů rozhoduje o výši krácení nebo navýšení sazby prémie ředitel společnosti. Rozdělení prémie na jednotlivce provádí ředitel společnosti s přihlédnutím k plnění úkolů vyplývajících z popisu funkčního místa a plnění ostatních úkolů stanovených jednotlivým pracovníkům jejich nadřazeným vedoucím.

**Dovolená** na zotavenou je ve společnosti stanovena v délce 5 týdnů, kdy za týden dovolené se rozumí sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. Vedení společnosti sestavuje nejpozději v průběhu měsíce ledna daného roku plán celozávodní dovolené, která bývá stanovena v době trvání 2 týdnů dovolené v letních měsících a 1 týdnů v období vánočních svátků. Plán celozávodní dovolené je nejpozději do konce měsíce února daného roku vedením společnosti zveřejněn na vývěškách.

Zaměstnancům společnosti jsou poskytovány **mzdové benefity** formou příspěvku na penzijní připojištění a příspěvku na stravování.

Příspěvky na penzijní připojištění jsou poskytovány v rozdílné výši dle odpracovaných let ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., a to takto

- do 10 odpracovaných let má zaměstnanec nárok na příspěvek zaměstnavatele ve výši 350,-- Kč / měsíc;
- v rozmezí 10 – 19 odpracovaných let má zaměstnanec nárok na příspěvek zaměstnavatele ve výši 500,-- Kč/měsíc;
- od 20 a více odpracovaných let má zaměstnanec nárok na příspěvek zaměstnavatele ve výši 550,-- Kč/měsíc;

Dalším výše zmiňovaným mzdovým benefitem je poskytování příspěvku na stravování. Příspěvky jsou poskytovány buď formou úhrady části hodnoty poskytnuté stravy v závodní jídelně v areálu společnosti či formou poukázek na stravování, tzv. stravenek. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek u podnikového závodního stravování zaměstnanci v takové výši, aby při stávající kvalitě stravování byla cena pro zaměstnance za

- |  |          |
|--|----------|
| - stravování v jídelně v areálu společnosti v hodnotě 70,-- Kč | 32,-- Kč |
| - poukázku na stravování, tzv. stravenku v hodnotě 70,-- Kč    | 32,-- Kč |

Zaměstnanci mají nárok na jeden z uvedených příspěvků na stravování za den a odpracovanou směnu, trvající minimálně 5 hodin, vyjma zaměstnanců na pracovních cestách, kteří mají nárok na stravné. Zaměstnancům v době pracovní neschopnosti nebo čerpající dovolenou příspěvek na stravování nepřísluší. Nárok na poskytnutí poukázek na stravování mají zaměstnanci, kteří nevyužili možnost poskytování stravy v závodní jídelně a odpracovali v uvedený den nejméně 5 hodin. Poukázky na stravování se vydávají zaměstnancům do 25. dne následujícího měsíce. Úhrada ceny poukázek na stravování a závodního stravování se provádí ve výplatním termínu srážkou ze mzdy na základě souhlasu zaměstnance.

Součástí tohoto rozhodnutí ředitele – pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců je také výčet překážek na straně zaměstnance a zaměstnavatele, za které je poskytováno pracovní volno s náhradou či bez náhrady mzdy. Jelikož jsou tyto situace v souladu se ZP v platném znění a je jim věnována pozornost v bodech 2.1.4a) a 2.1.4b) této bakalářské práce, nebudou již dále rozepisovány.

#### **4.1.3 Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.**

Toto rozhodnutí ředitele<sup>47</sup> pojednává o skutečnostech vzniku, změnách a ukončení pracovního poměru v souladu s ustanoveními ZP v platném znění. Dále jsou zde řešeny povinnosti zaměstnanců vyjma základních povinností uvedených v § 301 a §302 ZP v platném znění<sup>48</sup>, pracovní doba a přestávky v práci, čerpání dovolené, postupy a opatření při porušení pracovní kázně.

Týdenní pracovní doba ve společnosti činí 37,5 hodin, v průběhu všech směn jsou stanoveny dvě přestávky na jídlo a oddech v délce 45 minut, a to s čerpáním 15 minutová přestávky po odpracování maximálně 3 hodin a zákonná přestávka 30 minut po odpracování maximálně 6 hodin. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Zaměstnanci pracující v riziku hluku, prachu či vibrací mají povinnost čerpat také tzv. zdravotní přestávky, které jsou stanoveny v návaznosti na zdravotní riziko, ve kterém svou práci provádějí. Jako příklad uvádím zaměstnance pracujícího v riziku hluku, který má stanovenou povinnou zdravotní přestávku v trvání 10 minut vždy po odpracování 2 hodin práce v riziku hluku. Tyto povinné zdravotní přestávky jsou započítávány do pracovní doby a je za ně poskytována mzda.

---

<sup>47</sup> Rozhodnutí ředitele č. 03/2012 – *Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.* , vydáno dne 29.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

<sup>48</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, [online] , Dostupné také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast13h2.aspx>

## 4.2 Rozbor mzdového systému společnosti

Vzhledem ke skutečnosti, že ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. vykonávají svou práci pracovníci v různých pracovních pozicích a s odlišnou náplní a obtížností práce, je nutné, aby jejich práce byla adekvátně ohodnocena. Z tohoto důvodu jsou pracovníci odměňováni různou formou mzdy, a to měsíční, časovou a úkolovou a jak bylo již dříve zmiňováno, je také u konkrétní pracovní pozice stanoven odlišný výpočet premiové složky, která je součástí mzdy.

### 4.2.1 Středisko THP pracovníků

THP pracovníci jsou odměňováni časovou mzdou měsíční, která je stanovena mzdovým výměrem a je v ní zohledněna práce přesčas – viz. Tab. 4.6. V případě, že pracovník vykonává přesčas práci mimo nebo nad rámec své pracovní náplně jsou přesčasové hodiny ve mzdě proplaceny – viz. Tab. 4.7.

Výše měsíční mzdy je stanovena na základě obtížnosti a náročnosti vykonávaných činností, znalostí a dovedností daného pracovníka. Součástí mzdy je také složka výkonnostní odměny a prémie dle premiového řádu ve výši min. 25% základní mzdy. Pracovníkům, kteří vykonávají poměrnou část své práce ve slévárenském provozu, náleží ke mzdě také příplatek za práci ve ztížených podmínkách. Jedná se konkrétně o pracovníky na pracovních pozicích technolog, plánovač, kontrolor, mistr a nákupčí.

Tab. 4.6 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice - Administrativní pracovník

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	
odpracovaná doba	150 hod.		
Časová mzda ( měsíční)	19.000,--		
odměna techniků	6.500,--	(min. 25% základní mzdy, tj	4.750,--)
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>27.500,--</b>		
Zákonné odvody			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.475,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.238,--
Sociální pojištění 25%	6.875,--	Sociální pojištění 6,5%	1.788,--
SUPERHRUBÁ MZDA	36.850,--		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou	36.900,--		



daň		
Vypočtená daň	5.535,--	
Daň po slevě	3.465,--	
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>21.009,--</b>	
<b>Penzijní připojištění</b>		
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel 350,--
Stravenky	640,--	20 ks
Převod mzdy na účet	19.869,--	

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Tab. 4.7 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice - Technolog

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	
odpracovaná doba	159 hod.		
Časová mzda ( měsíční)	23.000,--		
odměna techniků	7.000,--	( min. 25% základní mzdy, tj.5.750,-- )	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	479,--	(159,5 hod)	
časová mzda za přesčas	1.457,--	( 9,5 hodin)	
příplatek za přesčas 25%	628,--	( 25% průměru pro náhrady )	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>34.562,--</b>		
<b>Zákonné odvody</b>			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	3.111,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.555,--
Sociální pojištění 25%	8.641,--	Sociální pojištění 6,5%	2.247,--
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>46.313,--</b>		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	46.400,--		
Vypočtená daň	6.960,--		
Daň po slevě	4.890,--		
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>25.870,--</b>		
<b>Penzijní připojištění</b>			
zaměstnanec	1.000,--	zaměstnavatel	550,--
Stravenky	672,--	21 ks ( 9,5 hodin přesčas)	
Převod mzdy na účet	24.198,--		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda THP pracovníků pro rok 2012, mimo ředitele společnosti, činila 35.968,-- Kč.

#### 4.2.2 Pracovník střediska Tavrna – slévárenský dělník – tavič

Pracovní náplní pracovníka na pozici slévárenský dělník – tavič je vsázení materiálů a přísad do tavicích pecí, obsluha těchto pecí, jako je uzavírání, sledování chodu během tavby, čištění pece, upravování žlábků, vybíjení a vyzdívka pece. Pracovníci jsou na tyto činnosti pravidelně proškoleni. V současné době je na středisku tavrna evidováno 6 zaměstnanců, z toho 1 pracovník na pozici mistr tavrny, který je odměňován jako THP pracovník.

Pracovníci tavrny, kteří jsou ve společnosti vedeni na pracovních pozicích slévárenský dělník – tavič, jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky a prémie dle premiového řádu ve výši min. 31 % součinu odpovídajícího hodinového tarifu a jejich skutečně odpracovaných hodin – viz. Tab. 4.8.

Pracovní doba tavičů začíná obvykle v 10:00 hodin a pracovní týden je rozvržen od pondělí do pátku. Dle plánu tavení může začínat pracovní doba také dříve. Součástí pracovní náplně taviče je také vybíjení vyzdívky pece a vyzdívka nová, což jsou činnosti, které mohou být prováděny pouze mimo proces tavení, tzn. v sobotu či neděli. V tomto případě je patrné, že za tuto činnost taviči náleží časová mzda s příplatkem za přesčas, příplatek práci v sobotu a neděli a je mu poskytnuta odměna z Fondu vedoucího – viz. Tab. 4.8

Tab. 4.8 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – tavič

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 74,60,--/hod.)
odpracovaná doba	177,5 hod		
Časová mzda (režijní)	13.242,--		
Prémie (Kč)	5.500,--	(min. 31% režijní mzdy, tj. 4.105,--)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
Fond vedoucího	400,--	(při plnění úkolů nad rámec povinností)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	533,--	(177,5 hod)	
příplatek SO+NE	363,--	(11 hodin x 25% průměru pro náhrady)	
příplatek odpolední	306,--	(51 hodin x 6,--/hod.)	
příplatek za přesčas 25%	908,--	(27,5 hodin x 25% průměru pro náhrady)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>23.252,--</b>		
<b>Zákonné odvody</b>			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.093,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.047,--
Sociální pojištění 25%	5.813,--	Sociální pojištění 6,5%	1.512,--
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>31.158,--</b>		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	31.200,--		

Vypočtená daň	4.680,--	
Daň po slevě	2.610,--	
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>18.083,--</b>	
Penzijní připojištění		
zaměstnanec	300,--	zaměstnavatel 350,--
Stravenky	704,--	22 ks
Převod mzdy na účet	17.379,--	

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků střediska tavírna pro rok 2012, včetně mistra tavírny dosahovala výše 25.433,60,-- Kč.

#### 4.2.3 Pracovník střediska Jádrovna – slévárenský dělník - jádrař

Pracovní náplní pracovníka na pozici slévárenský dělník – jádrař je výroba forem a jader na základě modelu pro výrobu odlitků. V současné době jsou na středisku jádrovna evidováni 3 pracovníci, kteří jsou odměňováni úkolovou mzdou, výkonnostní odměnou poskytnutou při odpracování 90% fondu pracovní doby, prémie dle prémiového řádu ve výši min. 16 % součinu odpovídajícího hodinového tarifu a jejich skutečně odpracovaných hodin a příplatkem za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí ve výši 3,-- Kč za každou odpracovanou hodinu – viz. Tab. 4.9.

Tab. 4.9 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – jádrař

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	
odpracovaná doba	150 hod		( tarif 74,60,--/hod.)
úkolová mzda	21.376,--	(15.326 Normominut/255 normohodin) min. 16% úkolové mzdy, zároveň závislé na plnění výkonu)	
Prémie-úkol.mzda (Kč)	4.500,--		
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	450,--	(150 hod)	
příplatek za přesčas 25%	0	(0 hodin práce přesčas)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>28.326,--</b>		
Zákonné odvody			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.550,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.275,--
Sociální pojištění 25%	7.082,--	Sociální pojištění 6,5%	1.842,--
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>37.958,--</b>		

Sleva na poplatníka	2.070,--	
Základ pro zálohovou daň	38.000,--	
Vypočtená daň	5.700,--	
Daň po slevě	3.630,--	
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>23.813,--</b>	
Penzijní připojištění		
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel 350,--
Stravenky	640,--	20 ks
<b>Převod mzdy na účet 22.673,--</b>		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Výše úkolové mzdy u pracovních pozic jádrař a slévač je závislá na plnění stanoveného denního plánu výroby. Tento plán sestavuje úsek plánování a expedice rovnoměrně pro každou pracovní četou s přihlédnutím ke kalkulaci daného výrobku. Každý výrobek má stanoven počet normominut výroby a výši mzdy za normomínutu. Denní plány jsou zpracovávány tak, aby každá četa měla stejnou peněžní hodnotu plánu a zaměstnanci nebyli mzdově diskriminováni. Stanovené plány jsou denně vyhodnocovány, stavy výroby (po fyzické kontrole) jsou pečlivě zaznamenávány do výrobního informačního systému společnosti.

Výpočet procentuální výše plnění je stanoven podílem odpracovaných normominut převedených na normohodiny a skutečným počtem odpracovaných hodin – vzorec 4.1<sup>49</sup>.

Příklad procentuálního výpočtu výše plnění

- pracovník odpracuje dle soupisu denních plánu v daném měsíci 15.326 normominut, tj. 255 normohodin, dle evidence pracovní doby je odpracovaná doba 150 hodin.

$$(255 \cdot 100)/150 = 170 \% \quad (4.1)$$

---

<sup>49</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

Z tohoto výpočtu je patrné, že daný pracovník dle porovnání skutečně odpracované doby a odpracovaných normohodin plnil plán na 170%.

Výše plnění je nezbytná pro výpočet prémie pracovníků odměňovaných úkolovou mzdou. Základnou pro výpočet premiové složky je součin tarifní mzdy a skutečně odpracovaných hodin - vzorec 4.2<sup>50</sup>. Tímto výpočtem - vzorec 4.3<sup>51</sup>, zjistíme výši prémie při plánovaném plnění plánu, a to při 135 % - viz. premiový řád uvedený v bodě 4.1.2, Tab. 4.2 této bakalářské práce.

#### **Příklad výpočtu premiové složky pracovníka odměňovaného úkolovou mzdou**

- plnění na 170%, tarifní mzda 74,60,--Kč/hod, 150 odpracovaný hodin za daný měsíc

- základ pro výpočet prémie

$$74,60,-- \cdot 150 \text{ odpracovaných hod.} = 11.190,-- \text{ Kč} \quad (4.2)$$

- základní prémie 16% při plnění plánu 135%

$$11.190,-- \cdot 16\% = 1.790,40,-- \text{ Kč} \quad (4.3)$$

**prémie dle výše plnění** – za každé překročení plánovaného nadvýkonu o 1 % se základní sazba prémie zvyšuje o 0,3% nebo za každé podkročení plánovaného nadvýkonu o 1 % se základní sazba prémie snižuje o 0,3% - vzorec 4.4<sup>52</sup>

- při plnění 170% - zvyšování prémie, a to výpočtem

$$0,3\% \cdot (\text{skutečná} - \text{plánovaná výše plnění}) \cdot \text{základ pro výpočet prémie} \quad (4.4)$$

$$0,3 \cdot 0,35 \cdot 11.190,-- \text{ Kč} = 1.174,95,-- \text{ Kč}$$

---

<sup>50</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a premiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

<sup>51</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a premiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

<sup>52</sup> Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a premiování zaměstnanců*, vydáno dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

Prémiová složka pracovníka odměňovaného úkolovou mzdou je stanovena součtem základní prémie a prémie dle výše plnění nadvýkonu, v tomto případě činí 2.965,35,-- Kč.

Průměrná hrubá mzda pracovníků střediska jádrovna pro rok 2012 činila 24.056,94,-- Kč.

#### 4.2.4 Pracovník střediska Slévárna – slévač

Pracovní náplní pracovníka na pozici slévač je skládání slévárenských forem, manipulace s tekutým kovem a ruční odlévání taveniny do připravených forem a jader.

Ve společnosti je v současné době na pozici slévač zaměstnáno 30 pracovníků, kteří jsou odměňováni úkolovou mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a prémie dle prémiového řádu. Slévači jsou rozděleni na pracovní čety, z nichž každá četa má 6 pracovníků, z toho jednoho vedoucího čety, kterému náleží příplatek za vedení čety ve výši 6,00,-- Kč za každou odpracovanou hodinu.

Vzhledem k navazujícímu cyklu slévárenského provozu je nutné, aby pracovníci na pozici slévač nastupovali na směnu již v brzkých ranních hodinách, a to v době od 02:00 – 04:00 hodin. Z tohoto důvodu náleží těmto pracovníkům příplatek za práci v noci ve výši 13,-- za každou odpracovanou hodinu v rozmezí od 22:00 až 06:00 hodin – viz. Tab. 4.10.

Tab. 4.10 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – slévač

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 84,10,--/hod.)
odpracovaná doba	156 hod.		
úkolová mzda	23.202,--	(16.985 Normominut, tj.283 normohodin)	
Prémie-úkol.mzda (Kč)	6.700,--	(min. 16% úkolové mzdy, zároveň závislé na plnění výkonu)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	468,--	(156 hod)	
příplatek za vedení čety	936,--	(156 hod x 6,--/hod.)	
příplatek za NOC	62,--	(62 hod. x 13,--/hod.)	
příplatek za přesčas 25%	242,--	(6 hod. x 25% průměru pro náhrady)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>34.354,--</b>		
Zákonné odvody			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	3.092,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.546,--
Sociální pojištění 25%	8.589,--	Sociální pojištění 6,5%	2.234,--
<b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>	<b>46.035,--</b>		
Sleva na poplatníka	2.070,--		

Základ pro zálohovou daň	46.100,--	
Vypočtená daň	6.915,--	
Daň po slevě	4.845,--	
ČISTÝ PŘÍJEM	25.729,--	
Penzijní připojištění		
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel 550,--
Stravenky	640,--	20 ks
Převod mzdy na účet	24.589,--	

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Výpočet úkolové mzdy a prémiové složky je shodný s výpočtem těchto složek u pracovní pozice jádrař – viz. bod 4.2.3.

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici slévač pro rok 2012 činila 29.400,25,-- Kč.

#### 4.2.5 Pracovník střediska Slévárna – vyvalovač

Pracovní náplní pracovníka na pozici slévárenský dělník – vyvalovač je převoz vychladlých odlitků ve formách na vytloukací regenerační rošt a následné vybíjení odlitků z licích forem. Tuto pozici vykonává 5 pracovníků, kteří jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a premiiemi dle prémiového řádu, v minimální výši 31% režijní mzdy. Počátek týdenní pracovní doby vyvalovačů je v neděli ve 22:00 hodin a konec v pátek 06:15 hodin.

Pracovní náplň vyvalovače patří mezi fyzicky náročnější a pracovníci jsou vystavováni zvýšenému riziku prachu a hluku. V souvislosti s tímto náleží zaměstnancům také příplatek za práci ve ztížených podmínkách, obtížných podmínkách a zvláště obtížných podmínkách. Vzhledem ke skutečnosti, že výkon práce vyvalovače je pouze v noci, a to v rozmezí 22:00 – 06:15 hodin, vzniká pracovníkům nárok na příplatek za práci v noci a jak bylo již výše zmiňováno, také příplatek za práci v sobotu a neděli, neboť pracovní týden vyvalovače začíná v neděli ve 22:00 hodin – viz. Tab. 4.11.

Tab. 4.11 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – vyvalovač

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 66,70,--/hod.)
--------------------	----------	-------------	-----------------------

odpracovaná doba	145,5 hod.	
režijní mzda	9.705,--	
Prémie (Kč)	5.300,--	( min. 31% režijní mzdy, tj. 3.009,--)
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)
příplatek 3,-- Kč/hod.	437,--	( 145,5 hod)
příplatek obtížné podmínky	291,--	(2,-- / hod)
přípl. zvlášť obtížné podm.	728,--	(5,--/hod)
příplatek SO+NE	1.076,--	( 30 hod x 25% průměru pro náhrady)
příplatek NOC	1.853,--	( 142,5 hod. x 13,--/hod.)
příplatek za přesčas 25%	108,--	(3 hod. x 25% průměru pro náhrady)
Dovolená	1.076,--	( 7,5 hod x průměr pro náhrady)
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>22.574,--</b>	
Zákonné odvody		
zaměstnavatel		zaměstnanec
Zdravotní pojištění 9%	2.032,--	Zdravotní pojištění 4,5% 1.016,--
Sociální pojištění 25%	5.644,--	Sociální pojištění 6,5% 1.468,--
SUPERHRUBÁ MZDA	30.250,--	
Sleva na poplatníka	2.070,--	
Základ pro zálohovou daň	30.300,--	
Vypočtená daň	4.545,--	
Daň po slevě	2.475,--	
ČISTÝ PŘÍJEM	19.849,--	
Penzijní připojištění		
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel 350,--
Stravenky	608,--	19 ks ( 1 den dovolená)
Zmetky	300,--	
Převod mzdy na účet	18.441,--	

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici slévárenský dělník - vyvalovač pro rok 2012 činila 25.077.87,-- Kč.

#### 4.2.6 Pracovník střediska Slévárna – slévárenský dělník

Pracovní náplní pracovníka na pozici slévárenský dělník je především převoz a příprava formovacích rámců pro odlévání, zajišťování a doplňování materiálu pro slévače ze skladu. Tuto pozici ve středisku slévárna vykonávají 2 pracovníci, kteří jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a prémie dle prémiového řádu,



v minimální výši 31% režijní mzdy.

Pracovní doba slévárenského dělníka ve středisku slévárna je rozvržena na pracovní dny, začíná v 06:00 hodin a končí ve 14:15 hodin. V případě potřeby společnosti pracovník vykonává svou práci na rámec stanovené pracovní doby, pokud nastane skutečnost, že je výkon práce alespoň 3 hodiny v rozmezí 14:00 – 22:00 hodin, náleží pracovníkovi příplatek za práci odpoledne. Dále může nastat skutečnost, že pracovník nastoupí na přesčasovou směnu v sobotu nebo v neděli, za což mu náleží stanovené příplatky – viz. Tab. 4.12.

Tab. 4.12 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko Slévárna)

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 74,60--/hod.)
odpracovaná doba	189 hod.		
režijní mzda	14.099,--		
Prémie (Kč)	6.700,--	(min. 31% režijní mzdy, tj. 4.371,--)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	567,--	(189 hod)	
příplatek obtížné podmínky	378,--	(2,-- / hod)	
příplatek SO+NE	195,--	(6 hod x 25% průměru pro náhrady)	
příplatek odpolední	90,--	(15 hod. x 6,--/hod.)	
příplatek za přesčas 25%	1.268,--	(39 hod. x 25% průměru pro náhrady)	
HRUBÁ MZDA	25.497,--		
Zákonné odvody			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.295,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.148,--
Sociální pojištění 25%	6.375,--	Sociální pojištění 6,5%	1.658,--
SUPERHRUBÁ MZDA	34.167,--		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	34.200,--		
Vypočtená daň	5.130,--		
Daň po slevě	3.060,--		
ČISTÝ PŘÍJEM	19.631,--		
Penzijní připojištění			
zaměstnanec		zaměstnavatel	
500,--		350,--	
Stravenky	672,--	21 ks	(presčas SO - 6 hodin)
Převod mzdy na účet	18.459,--		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici slévárenský dělník střediska slévárna pro rok 2012 činila 24.211,17,-- Kč.

#### 4.2.7 Pracovník střediska cidírna – slévárenský dělník

Pracovní náplní slévárenských dělníků na středisku cidírna je následná úprava odlitků vybytých z licích forem, a to broušení, tryskání a nátěr odlitků dle specifikace a požadavků zákazníka.

Pracovní pozici slévárenský dělník na středisku cidírna vykonává 33 pracovníků, kteří jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a prémie.

Pracovní doba slévárenského dělníka ve středisku cidírna je rozvržena na pracovní dny ve dvousměnném provozu, a to tak, že ranní směna začíná obvykle v 06:00 hodin a končí ve 14:15 hodin a odpolední směna začíná obvykle v 13:00 hodin a končí ve 21:15 hodin. V případě odpolední směny náleží pracovníkovi příplatek za práci odpoledne ve výši 6,-- Kč za každou odpracovanou hodinu. Vzhledem ke skutečnosti, že výkon práce slévárenského dělníka ve středisku cidírna je v riziku prachu a vibrací náleží pracovníkům také příplatek za práci ve ztížených podmínkách ve výši 3,-- Kč, příplatek za práci v obtížných podmínkách ve výši 2,-- Kč a příplatek za práci ve zvlášť obtížných podmínkách ve výši 5,-- Kč za každou odpracovanou hodinu – viz. Tab. 4.13.

Tab. 4.13 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko Cidírna)

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 74,60,--/hod.)
odpracovaná doba	178 hod.		
režijní mzda	13.279,--		
Prémie (Kč)	6.700,--	(min. 31% režijní mzdy, tj. 3.009,--)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	534,--	(178 hod.)	
příplatek obtížné podmínky	356,--	(178 hod x 2,-- / hod)	
přípl. zvlášť obtížné podm.	890,--	(178 hod x 5,-- / hod)	
příplatek odpolední	180,--	(30 hod x 6,--/hod.)	
příplatek za přesčas 25%	1.280,--	(35,5 hod. x 25% průměru pro náhrady)	
Dovolená	1.081,--	(7,5 hod x průměr pro náhrady)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>26.300,--</b>		
<b>Zákonné odvody</b>			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.367,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.184,--
Sociální pojištění 25%	6.575,--	Sociální pojištění 6,5%	1.710,--
SUPERHRUBÁ MZDA	35.242,--		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	35.300,--		
Vypočtená daň	5.295,--		

Daň po slevě	3.225,--		
ČISTÝ PŘÍJEM	20.181,--		
Penzijní připojištění			
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel	500,--
Stravenky	608,--	19 ks	( 1 den dovolená)
Převod mzdy na účet	19.073,--		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici slévárenský dělník střediska cidírna pro rok 2012 činila 22.562,21,-- Kč.

#### 4.2.8 Pracovník střediska modelárna – modelář, truhlář

Pracovní náplní modelářů - truhlářů na středisku modelárna je následná výroba a úprava modelových zařízení dle výkresové dokumentace zákazníka. Dále dle specifikace zákazníka vyrábějí pracovníci modelárny obalová zařízení, kdy v současné době je největším odběratelem těchto obalových zařízení významná strojírenská společnost v Moravskoslezském kraji, která v těchto obalech expeduje své výroby do Asie.

Pracovní pozici modelář, truhlář na středisku modelárna vykonává 17 pracovníků, kteří jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a prémie dle prémiového řádu v minimální výši 27% režijní mzdy – viz. Tab. 4.14. Pracovní doba na středisku modelárna je stanovena na pracovní dny, kdy začíná v 06:00 a končí ve 14:15 hodin.

Součástí střediska modelárna jsou také 2 THP pracovníci, a to vedoucí úseku modelárna a referent, kteří jsou odměňováni časovou mzdou měsíční, příplatky, odměnami a prémie dle prémiového řádu pro THP pracovníky.

Tab. 4.14 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – modelář, truhlář

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	( tarif 86,30,--/hod.)
odpracovaná doba	152,5 hod.		
režijní mzda	13.161,--		
Prémie (Kč)	6.050,--	( min. 27% režijní mzdy, tj. 3.554--)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek SO+NE	534,--	( 14,5 hod x 25% průměru pro náhrady)	

příplatek za přesčas 25%	356,--	( 17,5 hod x průměr pro náhrady)	
Dovolená	2.294,--	( 15 hod x průměr pro náhrady)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>24.728,--</b>		
<b>Zákonné odvody</b>			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.226,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.113,--
Sociální pojištění 25%	6.182,--	Sociální pojištění 6,5%	1.608,--
SUPERHRUBÁ MZDA	33.136,--		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	33.200,--		
Vypočtená daň	4.980,--		
Daň po slevě	2.910,--		
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>19.097,--</b>		
<b>Penzijní připojištění</b>			
zaměstnanec	500,--	zaměstnavatel	550,--
Stravenky	640,--	20 ks	( 2 dny dovolená + 2 dny SO+NE)
Převod mzdy na účet	17.957,--		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici modelář, truhlář střediska modelárna pro rok 2012 činila 23.711,-- Kč.

#### 4.2.9 Pracovník střediska údržba – slévárenský dělník

Pracovní náplní slévárenských dělníků na středisku údržba je provádění méně složitých a běžných provozních oprav, zabezpečení plynulého chodu zařízení a strojů na všech provozech společnosti. Na tomto středisku jsou evidováni 2 pracovníci se státní svářečskou zkouškou, 2 pracovníci se zkouškou o odborné způsobilosti v elektrotechnice dle Vyhlášky č. 50/1978 Sb. a 2 pracovníci běžné údržby.

Pracovníci tohoto střediska jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou s příslušnými příplatky, odměnami a prémie dle prémiového řádu v minimální výši 31% režijní mzdy.

Pracovníci na pozici slévárenský dělník střediska údržba vykonávají svou práci ve dvousměnném provozu, kdy na ranní směně, která začíná obvykle v 5:00 hodin a končí ve 13:15, je 5 pracovníků a 1 pracovník vykonává svou práci na odpolední směně, která začíná obvykle v 10:00 hodin a končí v 18:15 hodin. Vzhledem k pracovní náplni těchto pracovníků

je zřejmé, že musí vykonávat svou práci na všech provozech společnosti a v případě nutných oprav také v sobotu, náleží jim příplatek za práci ve ztížených podmínkách ve výši 3,-- Kč za každou odpracovanou hodinu a příplatek za práci v sobotu a v neděli. – viz. Tab. 4.15

Tab. 4.15 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko údržba)

Fond pracovní doby	150 hod.	20 prac.dní	(tarif 84,10,--/hod.)
odpracovaná doba	161,5 hod.		
režijní mzda	13.582,--		
Prémie (Kč)	6.400,--	(min. 31% režijní mzdy, tj. 4.210,--)	
Výkonnostní odměna	2.000,--	(při odpracování min. 90% fondu pracovní doby)	
příplatek 3,-- Kč/hod.	485,--	(161,5 hod.)	
příplatek odpolední	180,--	(30 hod x 6,--/hod.)	
příplatek SO+NE	269,--	(7,5 hod x 25% průměru pro náhrady)	
příplatek za přesčas 25%	412,--	(11,5 hod x průměr pro náhrady)	
<b>HRUBÁ MZDA</b>	<b>23.328,--</b>		
<b>Zákonné odvody</b>			
zaměstnavatel		zaměstnanec	
Zdravotní pojištění 9%	2.100,--	Zdravotní pojištění 4,5%	1.050,--
Sociální pojištění 25%	5.832,--	Sociální pojištění 6,5%	1.517,--
SUPERHRUBÁ MZDA	31.260,--		
Sleva na poplatníka	2.070,--		
Základ pro zálohovou daň	31.300,--		
Vypočtená daň	4.695,--		
Daň po slevě	2.625,--		
<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>	<b>18.136,--</b>		
<b>Penzijní připojištění</b>			
zaměstnanec		zaměstnavatel	
500,--		550,--	
Stravenky	672,--	21 ks	(7,5 hod SO+NE)
Převod mzdy na účet	16.964,--		

*Zdroj: podklady společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o., vlastní zpracování*

Průměrná hrubá mzda pracovníků na pracovní pozici slévárenský dělník střediska údržba pro rok 2012 činila 27.031,08,-- Kč.

Průměrná hrubá mzda všech pracovníků (mimo ředitele) ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. pro rok 2012 činila 26.835,94,-- Kč.

Při porovnání zveřejněných informací Českého statistického úřadu o průměrné hrubé mzdě v Moravskoslezském kraji za rok 2012, která dosahovala výše 23.577,-- Kč<sup>53</sup>, je patrné, že pracovníci společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. jsou odměňováni nad rámec průměrné hrubé mzdy v kraji.

## 5 Závěr

V bakalářské práci byla řešena analýza mzdového systému společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o výrobní společnost v odvětví těžkého průmyslu, a to konkrétně slévárenství, je zde kladen velký důraz na pracovní podmínky a odměňování zaměstnanců. Pracovníci jsou podrobováni pravidelným lékařským prohlídkám a společnost neustále zlepšuje pracovní podmínky pro výkon práce. V minulém roce byl přestěhován provoz úseku modelárna z původních prostor v havarijním stavu do prostor nově vybudovaných, dále bylo nově zrekonstruováno odsávání prostoru cidiřny. Počátkem roku 2013 byla uvedena do provozu nová, poloautomatická formovací linka na výrobu forem z furanové formovací směsi, která usnadní práci slévačům a slévárenským dělníkům.

Společnost má velmi propracovaný mzdový systém, který je řízen vnitřními směnicemi v souladu s platnou legislativou. Veškeré směrnice, týkající se mzdového systému jsou pravidelně aktualizovány a doplňovány.

Pracovníci společnosti jsou odměňováni různými formami mzdy v návaznosti na jejich pracovní pozici a s přihlédnutím k vykonávaným pracovním činnostem.

Pracovníci na pozicích slévač a jádrař mohou přímo ovlivňovat svůj výkon a z tohoto důvodu jsou odměňováni úkolovou mzdou, výše úkolové mzdy je závislá na plnění denního plánu výroby, který sestavuje úsek plánování. Ke složce úkolové mzdy náleží pracovníkům

---

<sup>53</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná mzda v Moravskoslezském kraji v 1. až 4. čtvrtletí 2012 [online]. [11.3.2013]. Dostupné také z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/prumerna\\_mzda\\_v\\_moravskoslezskem\\_kraji\\_v\\_1\\_az\\_4\\_ctvrtleti\\_2012](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_moravskoslezskem_kraji_v_1_az_4_ctvrtleti_2012)

také prémiová složka, výše této složky je závislá na plnění nadvýkonu stanoveného ve vnitřním předpisu společnosti a s přihlédnutím k procentu zmetkovosti. Takto stanovené prémie stimulují pracovníky k vyšším výkonům, ale zároveň k zachování kvalitní výroby.

Pracovníci na pozicích slévárenský dělník na středisku slévárna, modelárna či údržba, tavič, vyvalovač, modelář či truhlář jsou odměňováni časovou (režijní) mzdou v mzdovém tarifu, který, jak můžeme vidět u uvedených příkladu výpočtu mezd konkrétních pracovních pozic, je vyšší než tarif minimální zaručené mzdy dané kategorie prací. Prémie jsou u těchto pracovníků stanovovány procentní sazbou z režijní mzdy, tzn. z násobku odpracovaných hodin a mzdového tarifu.

THP pracovníci jsou ve společnosti odměňováni časovou (měsíční) mzdou, která je stanovena mzdovým výměrem konkrétního pracovníka s přihlédnutím k jeho znalostem, dovednostem, schopnostem, organizačnímu postavení ve společnosti a zodpovědnosti.

Z příkladů výpočtu mezd u konkrétních pracovních pozic je patrné, že společnost odměňuje své pracovníky vyššími prémie, než stanoví vnitřní předpis. Rozhodnutí o přiznání celkové výše prémie - navýšení prémiové složky je v pravomoci ředitele společnosti, přičemž rozhodující je plnění ekonomických ukazatelů společnosti.

Dalším motivačním faktorem ve společnosti je vyplácení mimořádných odměn, které jsou vypláceny pracovníkovi ve výši průměrné měsíční mzdy, a to ve dvou částech. První část ve výši 40% průměrné měsíční mzdy je pracovníkovi vyplacena ve mzdě za období měsíce května daného roku a druhá část, ve výši 60% průměrné měsíční mzdy, je vyplacena ve mzdě za období listopadu daného roku. V případě, že je pracovník v průběhu roku v dočasné pracovní neschopnosti je nárok na mimořádnou prémii poměrně krácen.

Pracovníkům dělnických profesí, včetně THP pracovníků vykonávajících poměrnou část své pracovní náplně ve slévárenském výrobním provozu, náleží příplatek za práci ve ztížených podmínkách ve výši 3,--Kč za každou odpracovanou hodinu. Příplatky za práci v obtížných a zvláště obtížných podmínkách náleží pouze pracovníkům vykonávající svou práci na pracovištích s vysokým rizikem výskytu nemoci z povolání následkem hluku, prachu a vibrací. Tito pracovníci jsou na základě kategorizace prací, stanovené Krajskou hygienickou stanicí v Opavě, podrobováni pravidelným odborným a závodním lékařským prohlídkám.

Mezi příplatky poskytované nad zákonem stanovený rámec 10% můžeme zařadit příplatek

za práci v sobotu a neděli, které jsou ve společnosti poskytovány výši 25% průměru pro náhrady a dále příplatek za práci odpoledne ve výši 6,-- Kč za každou odpracovanou hodinu, pokud pracovník odpracuje minimálně 3 hodiny v době od 14:00 do 22:00 hodin.

Společnost pracovníkům poskytuje mzdové benefity formou příspěvku na stravování poskytované v areálu společnosti nebo stravenek, kdy celková hodnota stravování či stravenek je 70,--Kč za kus. Zaměstnavatel přispívá částkou 38,--Kč a zaměstnanec hradí částku 32,--Kč. Dalším poskytovaným benefitem je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, příspěvek zaměstnavatele je závislý na výši odpracovaných let ve společnosti.

Mezi další mzdové plnění na zákonem stanovený rámec můžeme považovat odměnu poskytovanou zaměstnavatelem při životních a pracovních jubileích.

Závěrem je možno konstatovat, že systém odměňování je vysoce propracovaný a pro zaměstnance motivující, čemuž odpovídá také nízká fluktuace zaměstnanců. I přes skutečnost, že práce ve společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. je fyzicky velmi náročná, jsou pracovníci adekvátně mzdově hodnoceni.

Jediné, co by bylo možno k zavedenému mzdovému systému společnosti doporučit, je zvážení, zda by nebylo vhodné odměňovat pracovníky ve středisku cídírna a tavírna formou úkolové mzdy. Zavedení úkolové mzdy pro tyto střediska zvýšilo motivaci pracovníků k vyšší výkonnosti a principu spravedlivějšího mzdového hodnocení za odvedenou práci.



## Seznam použité literatury

### a) Odborná literatura

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Přel. prof. Ing. J. Koubek, CSc. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009. 442 s., ISBN 978-80-2472-890-2.

BLAŽEK, L. 2011. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada Publishing, 2011. 191 s., ISBN 978-80-247-3275-6

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2011*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 415 s., ISBN 978-80-7263-646-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. Vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s., ISBN 978-90-7263-716-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. 9 vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s., ISBN 978-90-7357-749-0.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem*. Praktický atlas managementu. 4. přeprac. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011., 160 s., ISBN 978-80-2473-664-8.

RYLOVÁ Z., TUNKOVÁ Z., KRŮČEK Z., ŠULC I., *Daňové zákony 2012*. 1.vyd. Computer press, a.s., 2012, 254 s., ISBN 978-80-251-3794-9,

VYSOKAJOVÁ, KAHLE, RANDLOVÁ, HŮRKA, DOLEŽÍLEK, *Zákoník práce Komentář*. 1. vyd. Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012., 768 s., ISBN 978-80-7357-723-0.

### b) Elektronické dokumenty

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná mzda v Moravskoslezském kraji v 1. až 4. čtvrtletí 2012 [online]. [11.3.2013]. Dostupné také z: [http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/prumerna\\_mzda\\_v\\_moravskoslezskem\\_kraji\\_v\\_1\\_az\\_4\\_ctvrtleti\\_2012](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/prumerna_mzda_v_moravskoslezskem_kraji_v_1_az_4_ctvrtleti_2012)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 [online] . MPSV [10.7.2010]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., ze dne 7. prosince 2011, o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 144, s. 5380. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Nařízení vlády č. 482/2012 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2013 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 183, s. 6506-6507. Dostupné také z: <http://www.sbirka.cz/POSLATYD/NOVE/12-482.htm>

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6.prosince 2006. [online] Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV\\_567\\_2006\\_UZ-1\\_1\\_10.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006_UZ-1_1_10.pdf)

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ze dne 12.proince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 188, s. 7885-7889. ISSN 1211-1244 Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=590/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=590/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb. ze dne 12.proince 2006, o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná bez omezení (nařízení o nezabavitelných srážkách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 188, s. 7942. ISSN 1211-1244, Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=595/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=595/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 472/2012 Sb. ze dne 19. prosince 2012, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. [online] Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/14237/Vyhlaska\\_472\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14237/Vyhlaska_472_2012.pdf)

Zákon č. 99/1963 Sb. ze dne 4.proince 1963, Občanský soudní řád. In: *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*. 1963, částka 56, s. 383-428. Dostupné také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Zákon č. 143 ze dne 13. března 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In. *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 32., s. 791- 800. Dostupný také z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=143/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=143/1992&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění, [online] , Dostupné také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>

Zákon č. 365/2011 Sb., ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, In. *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128., s. 4577-4605. ISSN 1211-1244 Dostupný také z : [http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=365/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=365/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

### **c) Vnitřní směrnice společnosti**

Rozhodnutí ředitele č. 01/2012 – *Organizační řád*, vydané dne 18.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

Rozhodnutí ředitele č. 8/2013- *Pravidla pro odměňování a prémiování zaměstnanců*, vydané dne 31.12.2012, platnost a účinnosti ode dne 1.1.2013.

Rozhodnutí ředitele č. 03/2012 – *Pracovní řád společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.*, vydané dne 29.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012.

## Seznam tabulek

Tab. 2.1 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Tab. 2.2 Sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy

Tab. 2.3 Výše tuzemského stravného pro rok 2013

Tab. 3.1 Věková struktura pracovníků společnosti

Tab. 3.2 Struktura pracovníků dle odpracovaných let ve společnosti

Tab. 4.1. Odměna při životním jubileu

Tab. 4.2 Odměna při pracovním výročí

Tab. 4.3 Odměna při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní či invalidní důchod nebo důchod před dosažením důchodového věku

Tab. 4.4 Sazby prémie a plánované plnění nadvýkonu

Tab. 4.5 Sazby prémie pracovníků v profesi dělník slévárny, cidírny, tavičky a modelárny

Tab. 4.6 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice - Administrativní pracovník

Tab. 4.7 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice - Technolog

Tab. 4.8 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – tavič

Tab. 4.9 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – jádrař

Tab. 4.10 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – slévač

Tab. 4.11 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník – vyvalovač

Tab. 4.12 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko Slévárna)

Tab. 4.13 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko Cidírna)

Tab. 4.14 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – modelář, truhlář

Tab. 4.15 Příklad výpočtu mzdy pracovní pozice – Slévárenský dělník (středisko údržba)

## Seznam zkratk

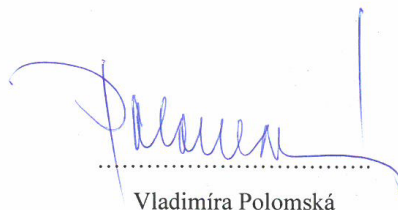
BOZP	-	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	-	číslo
hod.	-	hodina
Kč	-	Koruna česká
min.	-	minimálně(i)
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NV	-	nařízení vlády
odst.	-	odstavec
písm.	-	písmeno
PO	-	požární ochrana
prac.	-	pracovní
Sb.	-	sbírka(y)
SJ	-	systém jakosti
s.r.o.	-	společnost s ručením omezeným
Tab.	-	tabulka
THP	-	technicko-hospodářský pracovník
tzv.	-	takzvaných (takzvaně)
ZoDzP	-	Zákon o daních z příjmů
ZP	-	Zákoník práce

### Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb.- autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavře licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Hlučíně dne 3.5.2013

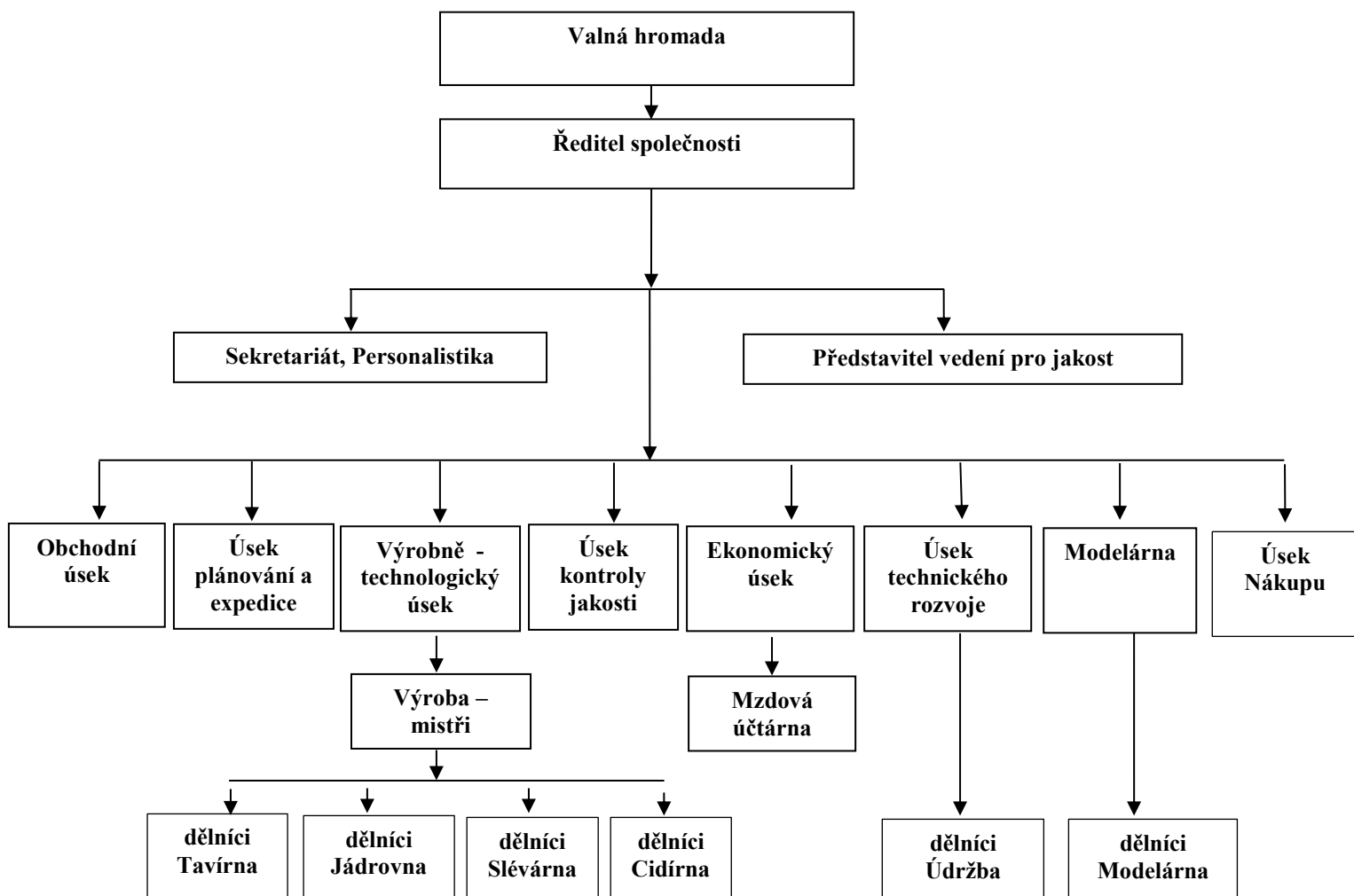


Vladimíra Polomská

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 - organizační struktura společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.

Příloha č. 1 – Organizační schéma společnosti Slévárna Dolní Benešov, s.r.o.



Zdroj: Rozhodnutí ředitele č. 01/2012 – Organizační řád, vydáno dne 18.12.2011, platnost a účinnost ode dne 1.1.2012, vlastní zpracování